Demographic Study of the Regulatory-Inspection Community

Prepared by
Research Directorate
Policy Research and Communications Branch
Public Service Commission
and the Regulatory-Inspection Working Group

For the
ADM Sub-Committee
Regulatory-Inspection Initiative

April 1999

102-01490/

Published by the
Demographics, Labour Market Analysis and Modelling Unit
Research Directorate
Policy, Research and Communications Branch
Public Service Commission
April 1999

This document is available in alternative formats
and on the PSC Internet site at the following address:
http://www.psc-cfp.gc.ca/prcb/rd/

Table of Contents

I. Executive Summary iii

1.0 Introduction 1

2.0 Regulatory-Inspection Community Characteristics 1

2.0 Population and Tenure 1
2.1 Departmental and Agency Populations 2
Chart 1: Distribution of the Population by Regulatory-Inspection Community, 1998 2
2.2 Functional Communities 2
Table 2: Regulatory Inspection Community by Functional Group 3
2.3 Distribution by Occupational Group and Category 4
Chart 2: Occupational Distribution of the Regulatory-Inspection Community 4
2.4 Distribution by Level 5
2.5 Age Profile 5
Chart 3: Age Profile of the Regulatory-Inspection Community and the Total Public Service 6
Table 3: Average Age by Functional Group 6
2.6 Geographic Distribution 7
Chart 4: Regional Distribution of the Regulatory-Inspection Community 8
2.7 Representation of Designated Groups 8
Table 4: Designated Group Representation and LMA by Key Occupational Groups 9
2.8 First Official Language 10
Table 5: First Official Language, RI Community and FPS 10
2.9 Length of Service 11
Table 6 - Continuous Years of Service for the RI Community and the FPS 11

3.0 Regulatory Inspection Community Mobility Characteristics 12

3.1 External Recruitment to the Regulatory Inspection Community 12
Table 7: Recruitment Activity by Occupational Group 1990-1998 12
3.2 Internal Feeder Groups to the Regulatory Inspection Community 13
Table 8 - Occupational Group Mobility within the PS 1990-91 to 1997-98 13
3.3 Separations 14
3.4 Retirement Eligibility 15
Table 9: Retirement Eligibility by Level 15
Table 10 - Regulatory Inspection Community by Eligible Years to Retire 16
3.5 Retirement Probability 16
Table 11 - Retirement Probabilities by Occupational Group 17

4.0 Forecasts of Attrition, Recruitment and Group Composition 17

Chart 5: Regulatory Inspection Community Population (Eligible and Non-Eligible) 18
Chart 6: Retirements, Separations and Recruitment Regulatory Inspection Community 18
Table 12 - Forecast Separations by Department 19
Table 13 - Forecast Separations by Occupational Group 19

5.0 Conclusion 19

List of Appendices:

Appendix 1: Regulatory-Inspection Community by Occupational Group and Department 21
Appendix 2: RI Community by Occupational Category, Group & Department 22
Appendix 3: Regulatory-Inspection Community by Department and Region 22
Appendix 4: Key Occupational Groups Regulatory-Inspection Community by Level 23
Appendix 5: Continuous Years of Service for the RI Community and the FPS 23
Appendix 6: Historical Mobility of the RI Community 1990-1 to 1997-98 24
Appendix 7: Functional Groups by Tenure 25
Appendix 8: Regional Profile by Functional Groups 26
Appendix 9: Equity Representation by Functional Groups 27
Appendix 10: Division by Level 28
Appendix 11: Forecasts of Retirements and Separations by Regulatory-Inspection Community 29
Appendix 12: Forecasts of Retirements and Separations by RI Community Occupational Groups 32
Appendix 13: Methodology 35
Demographics 35
Defining Functional Groups 36
Table 1: Regulatory-Inspection Functional Groups 37
Forecasting Methodology 37

Executive Summary

- The Regulatory-Inspection (RI) community numbered 5,149 on March 31, 1998.
- The RI community uses fewer contingent workers than the public service as a whole. Within the community 10.4% are term and 88.5% are indeterminate. This compares to an 80.8% indeterminate population for the PS as a whole.
- The community defined in this report incorporates approximately 97% of the known Regulatory-Inspection functions in the federal universe.
- The community as currently defined is drawn from five departments and agencies including: Canadian Food Inspection Agency (CFIA), Transport Canada, Health Canada, Environment Canada and Human Resources Development Canada (HRDC). The largest proportion of employees 53.0% were with the Canadian Food Inspection Agency, followed by Transport 26.4% and Health Canada 16.1%.
- A total of 14 functional community sub-groups within the RI community have been identified. All such sub-groups are unique to individual departments. There is wide variation in the size of these groups, suggesting that different management strategies may be required to meet unique community needs.
- The community is made up of 6 key occupational groups: PI, BI, TI, VM, PM, and AO. These account for more than 83% of the RI group. The occupational groups are also largely unique to individual departments. The lack of homogeneity in occupations within the community could call into question the viability of corporate management for this community.
- The RI community is significantly older than the overall public service population. The average age of the inspection community was 45.0 years vs. 42.0 years for the public service. The oldest inspection functions include: Security 49.2, Marine Safety 49.0, Surface Safety 47.1 and Aviation Safety 47.0.
- Employment Equity is a concern which traverses the entire community. All designated groups in the RI community are under-represented in relation to labour market availability (LMA). The largest gap was for women who had an overall representation of 23.5% vs a LMA of 32.6%.
- The community tends to have a larger proportion of employees speaking English as a first language (76.4%) than the overall public service 70.2%. This may reflect a higher level of decentralization of the community which has 75.5% of its employees outside the NCR as compared with 66.4% for the total Public Service.

- Historically, the RI community has been recruited from outside the public service into indeterminate positions, though such recruitment strategies differ from department to department.

- There is a certain amount of mobility between the occupational groups that make up the RI community. The Physical Scientists draw 37% of their employees from other groups, the Product Inspectors 31.2% and the Biologists 30.1%.

- The most critical HR issue identified in the analysis is retirement eligibility. 39.6% of the current community will be eligible to retire by 2008 as compared to the 33.0% for the entire public service. The profile of Transport is particularly problematic. Here 47.2% of the current community will be eligible within 10 years and among some sub groups such as Security 69.2% will be eligible to retire within 10 years.

- Our forecasts indicate significant problems resulting from dramatic increase in departures. The departments that are most problematic are Transport, CFIA and HRDC. Projections show sustained increases in recruitment activity will be need to offset increasing non-retirement and retirement departures over the next 10 years.

1. Introduction

As part of the ongoing effort to renew the Public Service under the *La Relève* initiative, a number of key functional communities including Informatics, Science and Technology and Personnel, were targeted for study. The overall goal of the *La Relève* initiative is to ensure an understanding of the actions needed to safeguard the necessary capacities to carry out core government functions. To this end, a Committee of Deputy Ministers, chaired by the DM of Transport Canada, was charged with reviewing the state of the federal Regulatory-Inspection (RI) community. A sub-committee of ADMs and a working group led by Transport Canada, were subsequently established to develop a broader view of this community across government.

In the spring of 1999, the working group enlisted the cooperation of the Public Service Commission in preparing a comprehensive demographic profile of the Regulatory-Inspection community. The project was undertaken by the Demographics, Labour Market Analysis and Modelling Unit of the Public Service Commission.

The demographic profile is a significant element in the potential development of a more cohesive RI community. It provides the information necessary to draw a more complete picture of the community, defining the common interests and issues which affect the overall management of the community. As with other communities, the demographic profile has the potential to serve as a foundation for key human resource decisions in the overall management of the community.

The profile focusses on the RI community both as a whole and in terms of the functional sub-groups which perform the mandated regulatory functions across the country. The report examines the key demographic issues including the profile of the current population, recruitment issues, mobility factors, and separation concerns. Where possible, the report attempts to identify both common issues and points of divergence between the varied sub-groups within the RI community. The findings provide insights into the trends within the RI community and a basis for determining if there is a strong enough community of interests among the various functions to proceed with corporate management.

2.0 Regulatory-Inspection Community Characteristics

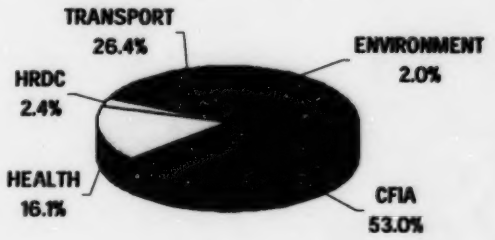
2.0 Population and Tenure

As of March 31, 1998 the defined RI community included 5,149 employees in 5 departments and Agencies. This includes 88.5 % indeterminate, 10.4 % term employees and 1.1% students as compared with 80.8% indeterminate, 13.8% term, 2.5% casual, 1.5% other employees and 1.5% students for the total public service. This indicates that overall the population tends to be more permanent in nature than the general Public Service population. This may be a reflection of the core nature of work in the regulatory functions.

2.1 Departmental and Agency Populations

The Canadian Food-Inspection Agency was the largest employer of members of the communities at 53.0% of all regulatory-inspection employees. This was followed by Transport Canada at 26.4% of the RI population, Health Canada at 16.1%. HRDC and Environment Canada had relatively small share of the communities population at 2.4% and 2.0% respectively.

Chart 1
Distribution of the Population by Regulatory-Inspection Community, 1998



2.2 Functional Communities

As noted above, the participating organizations have defined no less than 14 functional groups within the RI community (See Appendix 12: Functional Communities). These functional groups include: Food Inspection, Pollution Inspection, Wildlife Protection, One important point is that there is no departmental overlap between functional groups they are all department specific functions. In terms of size there is a great degree of variation among these communities ranging from 10 employees in Public Health Regulation to 2,731 in the Food Inspection Group (See Table 2: below). The Food Inspection function in fact comprises the entire population regulatory population of the CFIA and thus represents 53.6% of the total RI Community.

The great variation in the size of the communities implies that different management strategies may be required to address human resource issues. Small professional communities for example such as Public Health Regulation or Occupational Health and Safety Standards regulation may require much more targeted recruitment and development and career planning strategies where larger groups such as the Food Inspection Function lend themselves to broader level recruitment and development plans.

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

Table 2 - Regulatory Inspection Community by Functional Group		
Function	Total Population	Share of Defined Community
Food Inspection Agency	2,731	53.6%
Pollution Inspection	62	1.2%
Wildlife Protection	41	0.8%
Aviation Safety	879	17.1%
Marine Safety	220	4.3%
Security	52	1.0%
Surface Safety	208	4.0%
Drug Approval and Standards Regulation	386	7.5%
Food Standards Regulation	153	3.0%
Environmental Health Standards Regulation	156	3.0%
Pest Management Regulation	108	2.1%
Public Health Regulation	10	0.2%
Occupational Health and Safety Standards Regulation	18	0.3%
Occupational Health and Safety Enforcement	125	2.4%
Total RI Community	5,149	100%
Source: PSC Incumbent-Population file and CFIA population data matched to departmental data as of March 31, 1998.		

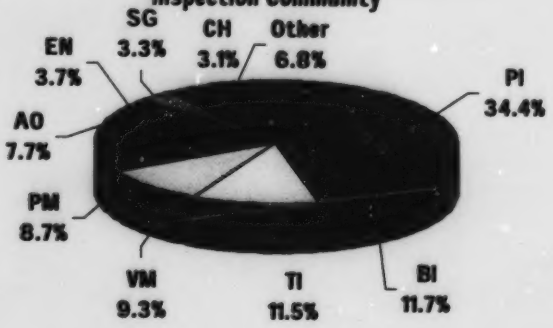
Table 2 - Regulatory Inspection Community by Functional Group		
Function	Total Population	Share of Defined Community
Food Inspection Agency	2,731	53.6%
Pollution Inspection	62	1.2%
Wildlife Protection	41	0.8%
Aviation Safety	879	17.1%
Marine Safety	220	4.3%
Security	52	1.0%
Surface Safety	208	4.0%
Drug Approval and Standards Regulation	386	7.5%
Food Standards Regulation	153	3.0%
Environmental Health Standards Regulation	156	3.0%
Pest Management Regulation	108	2.1%
Public Health Regulation	10	0.2%
Occupational Health and Safety Standards Regulation	18	0.3%
Occupational Health and Safety Enforcement	125	2.4%
Total RI Community	5,149	100%

Source: PSC Incumbent Population file and CFIA population data matched to departmental data as of March 31, 1998.

2.3 Distribution by Occupational Group, and Category

The Regulatory-Inspection community is concentrated into 6 occupational groups (Chart 2) including: Product Inspectors (PI), Biologists (BI), Technical Inspectors (TI), Veterinary Medicine (VM), Program Manager (PM) and Aircraft Operations (AO)[1]. These 6 occupational groups represent about 83.3 % of the entire community (Chart 2).

Chart 2
Occupational Distribution of the Regulatory-Inspection Community



One issue to be addressed in considering the viability of corporate management of the community is the level of homogeneity within the RI community. Many of these key occupational groups are uniquely or predominantly found in one department. The Product inspectors are concentrated 100% in the CFIA, as well 99.2% of VMs defined as part of the RI community are in the CFIA. Similarly, two of the key occupational groups in the RI community at Transport Canada, the Technical Inspectors and the Aircraft Operations are exclusively found in this department. At Health Canada 100% of the AG, MD SE, and PH groups and 98.7% of the CHs in the RI community are found in this department.

In examining the population by Occupational Category[2] one finds a higher degree of homogeneity within the community as compared to the overall public service population. However, a basic division within the population still exists between the Scientific and Professional Category and the Technical Categories. The division between these two categories may be somewhat problematic for enacting corporate management strategies for this community. They each have distinct accreditation requirements and are drawn from different recruitment sources and therefore may require unique recruitment strategies.

These problems are further evident if one examines the categories by department, since there is a great degree of variation in the distribution of occupational categories by department. In Health Canada for example, 95.2% of employees identified as part of the RI community are drawn from the Scientific and Professional category. In HRDC the predominant group in the RI community is the Administrative and Foreign Service which account for 96.8% of the departmental population.

---

[1] For a more Detailed breakdown of Occupational Groups by Department See Appendix 1.

[2] For a complete breakdown of the Regulatory-Inspection community by category see Appendix 2.

Transport and the CFIA are largely dominated by Technical groups 75.9% and 64.8% respectively. Given this make-up for the community it raises a number of questions about common issues in the area of recruitment and succession planning.

This is not to suggest that there is no commonality between the departments, as there are a number of groups with considerable overlap within the community. Program Administrators (PM) for example are represented in all participating departments. The PC and EG groups are shared largely between Environment, Health and Transport and the Biologists are split between Health and the Canadian Food Inspection Agency. In general however, the larger occupational groups found in the community tend to be concentrated in single departments.

2.4 Distribution by Level

A distribution by level was created for each occupational group using a junior-intermediate-senior format[3]. The purpose of this structure is to facilitate the identification of issues (age, succession, recruitment, years of service) within the key occupational groups of the RI community.[4]

When the population is divided by levels (Jr. Intermediate and Senior) the Junior level was the largest accounting for 55.3% of the population, Intermediate accounted for 26.3%, and Senior 18.4% of the total RI Community. As one would expect, the Junior level had a higher non-indeterminate population (17.2%) than both the Middle (6.2%) and Senior levels (1.5%).

2.5 Age Profile

A key variable in understanding succession issues is the Age Profile of the community. Relative to the entire Public Service population, the Regulatory-Inspection population tends to be older than the overall public service. The average age of the inspection community is 45.0 years vs. 42.0 years for the public service.

Chart 3 compares the age profile of the Regulatory- Inspection community with the age profile of the total public service population. The results indicate that as of March 31st 1998, the largest concentration of the population (23.0%), were in the 46 to 50 age band. The RI community has a higher proportion of employees in all age bands above the 41-45 age band than the overall Public service. The proportion of the population in the age bands below 41-45 is lower than that found in the Public Service as a whole.

---

[3] For a more detailed distribution of key occupational groups by level see Appendix 3.

[4] For a comprehensive breakdown of the population by level, see Appendix 4, for template see Appendix 10.

The Public Service population as a whole has aged significantly over the past 8 years with the average age increasing from 40.1% in 1991 to 42.0% in 1998. While we have no comparable figures for the ageing of the Regulatory-Inspection community, the fact that the population as of March 31, 1998 was 3 years older than the PS population suggests that this is a significant HR planning issue.[5]

Chart 3
Age Profile of the Regulatory-Inspection Community and the Total Public Service, 1998

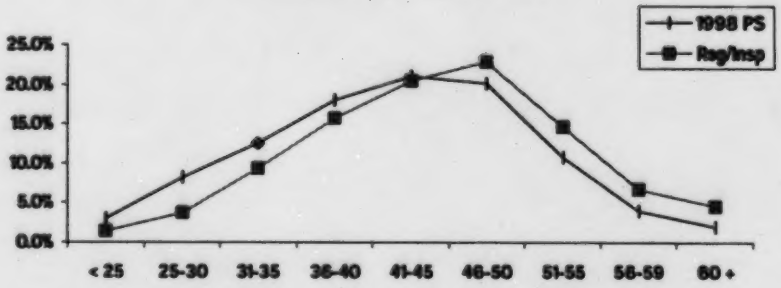


Table 3 - Average Age by Functional Group			
Function	Dept	Average Age	Population
Food Inspection	CFIA	43.9	2,731
Pollution Inspection	Environment	42.0	62
Wildlife Protection	Environment	44.3	41
Aviation Safety	Transport	47.0	879
Marine Safety	Transport	49.0	220
Security	Transport	49.2	52
Surface Safety	Transport	47.1	208
Drug Approval and Standards Regulation	Health	45.8	386
Food Standards Regulation	Health	45.9	153
Environmental Health Standards Regulation	Health	44.4	156
Pest Management Regulation	Health	39.7	108

[5]For a more detailed exploration of this issue see section 5. Forecasts of Attrition, Recruitment and Group Composition.

The Public Service population as a whole has aged significantly over the past 8 years with the average age increasing from 40.1% in 1991 to 42.0% in 1998. While we have no comparable figures for the ageing of the Regulatory-Inspection community, the fact that the population as of March 31, 1998 was 3 years older than the PS population suggests that this is a significant HR planning issue.[5]

Chart 3
Age Profile of the Regulatory-Inspection Community and the Total Public Service, 1998

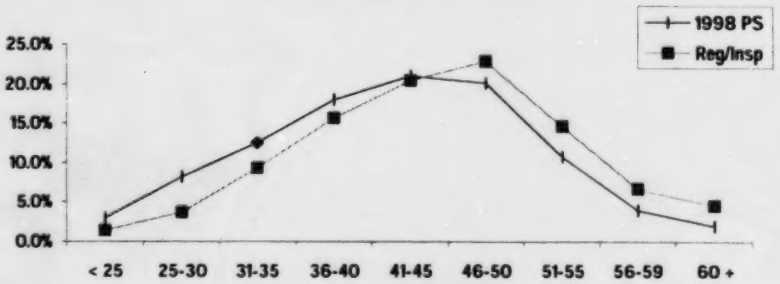


Table 3 - Average Age by Functional Group			
Function	Dept	Average Age	Population
Food Inspection	CFIA	43.9	2,731
Pollution Inspection	Environment	42.0	62
Wildlife Protection	Environment	44.3	41
Aviation Safety	Transport	47.0	879
Marine Safety	Transport	49.0	220
Security	Transport	49.2	52
Surface Safety	Transport	47.1	208
Drug Approval and Standards Regulation	Health	45.8	386
Food Standards Regulation	Health	45.9	153
Environmental Health Standards Regulation	Health	44.4	156
Pest Management Regulation	Health	39.7	108

[5]For a more detailed exploration of this issue see section 5. Forecasts of Attrition, Recruitment and Group Composition.

Table 3 - Average Age by Functional Group			
Function	Dept	Average Age	Population
Public Health Regulation	Health	52.2	10
Occupational Health and Safety Standards Regulation	Health	47.9	18
Occupational Health and Safety Enforcement	HRDC	45.4	125
Total RI Community		45.0	5,149
Source: PSC Incumbent-Population file and CFIA population data matched to departmental data as of March 31, 1998.			

While the ageing of the population is an issue at the global level, situations exist within specific departments and sub groups that are a more immediate concern. There is wide variation in the age profiles of specific departments and functional communities. Among the five departments, the youngest were Environment (42.9 years), CFIA (43.9) and Health (44.9 years), while the oldest were HRDC (45.4 years) and Transport at (47.7 years).

Among the functional groups the highest average age is found among the Public Health Regulation group (52.2 years) at Health Canada, however, this is a relatively small group of only 10 employees. Among the larger functional groups (more than 50 employees) the highest average age is found among Security (49.2 years) Marine Safety (49.0 years), Surface Safety (47.1 years) and Aviation Safety (47.0 years), all groups found at Transport Canada.

The functional groups with the lowest average age include Pest Management Regulation (39.7 years) at Health Canada, Pollution Inspection (42.0 years) at Environment Canada and the Food Inspection function (43.9 years) at the CFIA.

The fact that the community is older is the result of a number of factors. The population of the community is predominantly male (76.5%) which is an older population both within the overall population and more specifically within the RI community (46.0 years) vs 40.0 years for women. In addition, certain of the Scientific and Professional groups which make up the community also tend to be older than the population as a whole.

2.6 Geographic Distribution

Understanding the geographic distribution of the community is important both in terms of recruitment and mobility. Relatively, even regional distribution requires different recruitment strategies than a population concentrated in specific regions. In this case, the Regulatory-Inspection community is equally distributed across the country when compared to the Public Service as a whole.

Table 3 - Average Age by Functional Group			
Function	Dept	Average Age	Population
Public Health Regulation	Health	52.2	10
Occupational Health and Safety Standards Regulation	Health	47.9	18
Occupational Health and Safety Enforcement	HRDC	45.4	125
Total RI Community		45.0	5,149
Source: PSC Incumbent-Population file and CFIA population data matched to departmental data as of March 31, 1998.			

While the ageing of the population is an issue at the global level, situations exist within specific departments and sub groups that are a more immediate concern. There is wide variation in the age profiles of specific departments and functional communities. Among the five departments, the youngest were Environment (42.9 years), CFIA (43.9) and Health (44.9 years), while the oldest were HRDC (45.4 years) and Transport at (47.7 years).

Among the functional groups the highest average age is found among the Public Health Regulation group (52.2 years) at Health Canada, however, this is a relatively small group of only 10 employees. Among the larger functional groups (more than 50 employees) the highest average age is found among Security (49.2 years) Marine Safety (49.0 years), Surface Safety (47.1 years) and Aviation Safety (47.0 years), all groups found at Transport Canada.

The functional groups with the lowest average age include Pest Management Regulation (39.7 years) at Health Canada, Pollution Inspection (42.0 years) at Environment Canada and the Food Inspection function (43.9 years) at the CFIA.

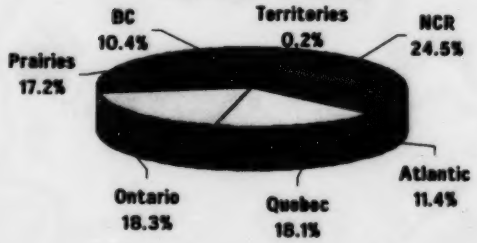
The fact that the community is older is the result of a number of factors. The population of the community is predominantly male (76.5%) which is an older population both within the overall population and more specifically within the RI community (46.0 years) vs 40.0 years for women. In addition, certain of the Scientific and Professional groups which make up the community also tend to be older than the population as a whole.

2.6 Geographic Distribution

Understanding the geographic distribution of the community is important both in terms of recruitment and mobility. Relatively, even regional distribution requires different recruitment strategies than a population concentrated in specific regions. In this case, the Regulatory-Inspection community is equally distributed across the country when compared to the Public Service as a whole.

Chart 4 indicates that the major proportion of employees in the community (24.5%) are located in the National Capital Region. This is significantly less than the overall representation (33.6%) for the public service. The large difference in distribution of these populations in the NCR can be accounted for by a greater concentration of the Regulatory-Inspection population in the Quebec (18.1% of the population vs 14.2% for the entire PS, Ontario 18.3% of the RI population vs 16.2% for the entire PS and Prairie Region 17.2% vs 13.1% for the entire PS). The population distribution reflects the decentralized nature of the Regulatory-Inspection functions in general.

Chart 4
Regional Distribution of the Regulatory-Inspection Community



One major exception is the concentration of Health Canada Employees in the National Capital Region. In Health Canada, 72.4% of employees involved in Regulatory Inspection work were located in the National Capital Region, 10.6% in the rest of Ontario and only about 17.0% in all other regions of the country. This concentration is a result of the type of regulatory functions carried out by Health Canada which require extensive laboratory work for doing product testing and establishing product standards, these functions are more amenable to centralization accounting for the higher concentration of employees in the NCR.

Among other departments, the least centralized in terms of their Regulatory-Inspection populations were Environment Canada, the CFIA, and HRDC which had only 4.9%, 7.1%, and 8.8% of employees respectively in the NCR. The remaining department, Transport Canada, had 33.0% of employees in the NCR which is very close to the distribution of employees for the overall public service 33.6%.

2.7 Representation of Designated Groups

Employment Equity represents an area of interest common to all departments in the RI community. Equity representation for Regulatory-Inspection personnel is lower for most equity groups than that found in the overall public service. As of March 31, 1998 Aboriginal Peoples accounted for 1.1% of the defined Inspection Community vs 2.7% for the entire Public Service[6], persons with disabilities were 1.2% of the Inspection community vs 3.9% for the whole PS and women were represented in

[6] Source: TBS Annual Report on Employment Equity in the Federal Public Service 1997-8 p.49. As of March 31, 1998.

the RI groups at 23.7%, less than half their representation of 50.5% in the entire public service. The one exception were visible minorities who were represented at 5.1% in the entire public service as opposed to 6.6% in the Regulatory-Inspection group.

However, the real benchmark for representativeness is the external labour market availability. The external LMA for women in the RI community is 32.6%, which is well above current representation of 23.5% in the RI community, indicating that significant progress remains to be made to achieve current benchmarks (See Table 4). In terms of specific occupational groups, representation of women surpassed their LMA in the SG group by 25.5%, the BI group by 8.4% and the AO group by 4.7%. Among the top nine occupations, the gap between representation and LMA for women is largest in the PI group with a gap of (24.3%), followed by the VM group (15.3%) and the PMs (9.8%).

The representation of Aboriginal Peoples in the Regulatory Inspection Community is 1.1% which is below their LMA of 1.5%. Their representation in the top nine occupational groups surpassed their LMA in only three occupations, TI, VM and CH.

Table 4 - Designated Group Representation and LMA by Key Occupational Groups

Group	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disablities		Visible Minorities	
	RIC%	LMA	RIC%	LMA	RIC%	LMA	RIC%	LMA
AO	7.6	2.9	0.8	1.3	1.8	3.8	1.3	4.7
BI	46.2	37.8	1.0	1.1	.	.	12.8	11.4
CH	30.8	33.4	0.6	0.2	2.5	.	23.9	22.3
EN	6.3	8.7	.	0.5	2.6	3.7	12.1	13.8
PI	19.3	43.6	1.8	2.3	.	.	4.6	6.7
PM	34.5	44.4	1.3	1.6	3.1	2.3	2.0	7.1
SG	47.3	21.9	.	1.5	2.4	3.6	11.8	11.5
TI	9.7	9.2	1.4	0.8	3.2	7.8	5.3	10.5
VM	25.9	41.2	0.4	0.3	.	.	7.1	2.8
Total	23.5%	32.6%	1.1%	1.5%	1.2%	1.9%	6.6%	8.4%

Source: 1996 Census for Women, Aboriginal Peoples and Visible Minorities and 1991 Health and Activity Limitations Survey (HALS) for Persons with Disabilities. The LMA have been tailored and weighted to the Regulatory Inspection community based on NOC Codes provided by TBS.

Persons with disabilities were also below the LMA, represented at 1.2% in the RI community as opposed to 1.9% in the external labour market. Persons with disabilities, were under-represented in four occupational groups, TI, AO, EN and SG. In addition, there were no persons with disabilities in the PI, BI and VM groups. The total number of Aboriginal Peoples and persons with disabilities within occupational groups however, is very small. Therefore, one designated group member hired or separated can significantly change their representation within occupations.

The overall representation of visible minorities was also below LMA 6.6% in the community vs 8.4% availability. The representation of visible minorities in the top nine occupational groups is below LMA in five occupations, PI, TI, PM, AO and EN, but more significantly in the TI and PM than the other three groups. Visible minorities, however, are well represented in the VM group.

2.8 First Official Language

The RI community as a whole has a higher percentage of employees with English as a first language (76.4%) than the FPS (70.2%), while French accounted for (23.2%) and (29.5%) respectively.

The Departments with the largest percentage of Anglophones are Health (82.4%), Transport (79.6%) and HRDC (78.4%) with Francophone representation at (17.1%), (19.9%) and (21.6%) respectively. The Departments with the smallest percentage of Anglophones are CFIA (72.9%) and Environment (75.7%) with Francophone representation at (26.7%) and (24.3%) respectively.

Table 5 - First Official Language, RI Community and FPS

	ENGLISH	FRENCH
Environment Canada	75.7	24.3
CFIA	72.9	26.7
Health Canada	82.4	17.1
HRDC	78.4	21.6
Transport Canada	79.6	19.9
RI Community	76.4	23.2
Federal Public Service	70.2	29.5

Source: PSC Incumbent-Population file and CFIA population data matched to departmental data as of March 31, 1998.

The Functional communities with the highest percentage of Anglophones are Pest Management Regulation (92.6%) and Public Health Regulation (100%), both part of the Health Canada RI

the RI groups at 23.7%, less than half their representation of 50.5% in the entire public service. The one exception were visible minorities who were represented at 5.1% in the entire public service as opposed to 6.6% in the Regulatory-Inspection group.

However, the real benchmark for representativeness is the external labour market availability. The external LMA for women in the RI community is 32.6%, which is well above current representation of 23.5% in the RI community, indicating that significant progress remains to be made to achieve current benchmarks (See Table 4). In terms of specific occupational groups, representation of women surpassed their LMA in the SG group by 25.5%, the BI group by 8.4% and the AO group by 4.7%. Among the top nine occupations, the gap between representation and LMA for women is largest in the PI group with a gap of (24.3%), followed by the VM group (15.3%) and the PMs (9.8%).

The representation of Aboriginal Peoples in the Regulatory Inspection Community is 1.1% which is below their LMA of 1.5%. Their representation in the top nine occupational groups surpassed their LMA in only three occupations, TI, VM and CH.

Table 4 - Designated Group Representation and LMA by Key Occupational Groups

Group	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disablities		Visible Minorities	
	RIC %	LMA	RIC %	LMA	RIC %	LMA	RIC %	LMA
AO	7.6	2.9	0.8	1.3	1.8	3.8	1.3	4.7
BI	46.2	37.8	1.0	1.1	.	.	12.8	11.4
CH	30.8	33.4	0.6	0.2	2.5	.	23.9	22.3
EN	6.3	8.7	.	0.5	2.6	3.7	12.1	13.8
PI	19.3	43.6	1.8	2.3	.	.	4.6	6.7
PM	34.5	44.4	1.3	1.6	3.1	2.3	2.0	7.1
SG	47.3	21.9	.	1.5	2.4	3.6	11.8	11.5
TI	9.7	9.2	1.4	0.8	3.2	7.8	5.3	10.5
VM	25.9	41.2	0.4	0.3	.	.	7.1	2.8
Total	23.5%	32.6%	1.1%	1.5%	1.2%	1.9%	6.6%	8.4%

Source: 1996 Census for Women, Aboriginal Peoples and Visible Minorities and 1991 Health and Activity Limitations Survey (HALS) for Persons with Disabilities. The LMA have been tailored and weighted to the Regulatory Inspection community based on NOC Codes provided by TBS.

Persons with disabilities were also below the LMA, represented at 1.2% in the RI community as opposed to 1.9% in the external labour market. Persons with disabilities, were under-represented in four occupational groups, TI, AO, EN and SG. In addition, there were no persons with disabilities in the PI, BI and VM groups. The total number of Aboriginal Peoples and persons with disabilities within occupational groups however, is very small. Therefore, one designated group member hired or separated can significantly change their representation within occupations.

The overall representation of visible minorities was also below LMA 6.6% in the community vs 8.4% availability. The representation of visible minorities in the top nine occupational groups is below LMA in five occupations, PI, TI, PM, AO and EN, but more significantly in the TI and PM than the other three groups. Visible minorities, however, are well represented in the VM group.

2.8 First Official Language

The RI community as a whole has a higher percentage of employees with English as a first language (76.4%) than the FPS (70.2%), while French accounted for (23.2%) and (29.5%) respectively.

The Departments with the largest percentage of Anglophones are Health (82.4%), Transport (79.6%) and HRDC (78.4%) with Francophone representation at (17.1%), (19.9%) and (21.6%) respectively. The Departments with the smallest percentage of Anglophones are CFIA (72.9%) and Environment (75.7%) with Francophone representation at (26.7%) and (24.3%) respectively.

Table 5 - First Official Language, RI Community and FPS

	ENGLISH	FRENCH
Environment Canada	75.7	24.3
CFIA	72.9	26.7
Health Canada	82.4	17.1
HRDC	78.4	21.6
Transport Canada	79.6	19.9
RI Community	76.4	23.2
Federal Public Service	70.2	29.5

Source: PSC Incumbent-Population file and CFIA population data matched to departmental data as of March 31, 1998.

The Functional communities with the highest percentage of Anglophones are Pest Management Regulation (92.6%) and Public Health Regulation (100%), both part of the Health Canada RI

community. Those with the highest Francophones are the Wildlife Protection (26.8%), and the Food Inspection Agency (26.7%).

2.9 Length of Service

The average continuous years of service for the entire RI community is 12 years and 10 months, as compared with the FPS at 12 years and 4 months. The RI community with the longest continuous years of service is HRDC with 15 years and 1 month, while that with the shortest years of service is Transport Canada with 11 years and 2 months.

The Functional communities with the longest continuous years of service are Food Standards Regulation with 16 years and 2 months, and Occupation Health and Safety Enforcement with 15 years and 1 month, while those with the shortest years of service are Pest Management Regulation with 8 years and Public Health Regulation with 9 years and 6 months.

If continuous years of service is examined by occupational group, Chemists (CH) have the longest years of service at 15 years, slightly higher than their time in the FPS at large.

Table 6 - Continuous Years of Service for the RI Community and the FPS

	RI Community
AO	9 years, 9 months
BI	11 years
CH	15 years
EN	11 years, 7 months
PI	14 years, 4 months
PM	14 years, 2 months
SG	14 years, 8 months
TI	11 years, 1 month
VM	12 years
TOTAL RIC	12 years, 10 months
TOTAL FPS	12 years, 4 months

Source: PSC Incumbent Population file and CFIA population data matched to departmental data as of March 31, 1998.

They are followed by Scientific Regulators (SG) with 14 years, 8 months. The occupational groups with the shortest average years of service are the Aircraft Operators (AO) with 9 years, 9 months and Biologists (BI) with 11 years of service.

3.0 Regulatory Inspection Community Mobility Characteristics

A key barrier to examining mobility issues in the Regulatory Inspection community is the lack of homogenous occupational group definition of the community. The lack of homogeneity creates a challenge in separating the RI community from the entire public service. Such definition and separation is required in order to undertake the longitudinal tracking of the community from which we produce mobility data.

In lieu of tracking the entire population proxies have been developed. This is achieved by matching the RI community population as closely as possible to the occupational groups of the defined community to the broader occupational groups within the departments who make up the overall Inspection community.

3.1 External Recruitment to the Regulatory Inspection Community

Recruitment into the RI community from outside the public service was tracked over a 7 year period using departmentally based proxies for the occupational groups[7]. Over this period approximately 1,329 employees were recruited into the RI community. Of this total 731 or 55.0% were

Table 7: Recruitment Activity by Occupational Group 1990-1998

Group	Proxy Used	# Recruits	% Indeterminate	RI Proxy as share of Dept Pop
AO	AO-MOT	199	77.4%	90.2%
BI	BI-HC	35	16.6%	66.6%
CH	CH-HC	10	30.0%	81.3%
EN	EN-MOT	133	75.2%	90.0%
PI	PI-CFIA, AGR	518	34.4%	100%
SG	SG-HC	13	23.1%	90.4%
TI	TI-MOT	240	85.0%	100%
VM	VM-CFIA, AGR, HC	181	46.4%	100%
Total		1,329	55.0%	

Source: PSC Appointments File

[7] Proxies were developed by taking a occupational group within a department which is relatively homogenous, i.e. where the regulatory-inspection component forms over 50% of the total departmental population for a particular group and then tracking historically entry into that group. Using this method we were able to cover recruitment activity for approximately 80% of the total RI population.

community. Those with the highest Francophones are the Wildlife Protection (26.8%), and the Food Inspection Agency (26.7%).

2.9 Length of Service

The average continuous years of service for the entire RI community is 12 years and 10 months, as compared with the FPS at 12 years and 4 months. The RI community with the longest continuous years of service is HRDC with 15 years and 1 month, while that with the shortest years of service is Transport Canada with 11 years and 2 months.

The Functional communities with the longest continuous years of service are Food Standards Regulation with 16 years and 2 months, and Occupation Health and Safety Enforcement with 15 years and 1 month, while those with the shortest years of service are Pest Management Regulation with 8 years and Public Health Regulation with 9 years and 6 months.

If continuous years of service is examined by occupational group, Chemists (CH) have the longest years of service at 15 years, slightly higher than their time in the FPS at large.

Table 6 - Continuous Years of Service for the RI Community and the FPS

	RI Community
AO	9 years, 9 months
BI	11 years
CH	15 years
EN	11 years, 7 months
PI	14 years, 4 months
PM	14 years, 2 months
SG	14 years, 8 months
TI	11 years, 1 month
VM	12 years
TOTAL RIC	12 years, 10 months
TOTAL FPS	12 years, 4 months

Source: PSC Incumbent-Population file and CFIA population data matched to departmental data as of March 31, 1998.

They are followed by Scientific Regulators (SG) with 14 years, 8 months. The occupational groups with the shortest average years of service are the Aircraft Operators (AO) with 9 years, 9 months and Biologists (BI) with 11 years of service.

3.0 Regulatory Inspection Community Mobility Characteristics

A key barrier to examining mobility issues in the Regulatory Inspection community is the lack of homogenous occupational group definition of the community. The lack of homogeneity creates a challenge in separating the RI community from the entire public service. Such definition and separation is required in order to undertake the longitudinal tracking of the community from which we produce mobility data.

In lieu of tracking the entire population proxies have been developed. This is achieved by matching the RI community population as closely as possible to the occupational groups of the defined community to the broader occupational groups within the departments who make up the overall Inspection community.

3.1 External Recruitment to the Regulatory Inspection Community

Recruitment into the RI community from outside the public service was tracked over a 7 year period using departmentally based proxies for the occupational groups[7]. Over this period approximately 1,329 employees were recruited into the RI community. Of this total 731 or 55.0% were

Table 7: Recruitment Activity by Occupational Group 1990-1998

Group	Proxy Used	# Recruits	% Indeterminate	RI Proxy as share of Dept Pop
AO	AO-MOT	199	77.4%	90.2%
BI	BI-HC	35	16.6%	66.6%
CH	CH-HC	10	30.0%	81.3%
EN	EN-MOT	133	75.2%	90.0%
PI	PI-CFIA, AGR	518	34.4%	100%
SG	SG-HC	13	23.1%	90.4%
TI	TI-MOT	240	85.0%	100%
VM	VM-CFIA, AGR, HC	181	46.4%	100%
Total		1,329	55.0%	

Source: PSC Appointments File

[7] Proxies were developed by taking a occupational group within a department which is relatively homogenous, i.e. where the regulatory-inspection component forms over 50% of the total departmental population for a particular group and then tracking historically entry into that group. Using this method we were able to cover recruitment activity for approximately 80% of the total RI population.

indeterminate employees. This is a much higher ratio of term to indeterminate recruitment than for the total PS over the same period indicating again that the RI population tends to be more stable and has less of a contingent nature than the total PS population.

In terms of department specific cases, there is a much higher rate of indeterminate recruitment at Transport Canada, 80.1% among occupational groups in the RI community than in any other Department. Comparable recruitment activity for occupations under the Food Inspection Agency show rates of indeterminate recruitment of 37.5%, less than half that of Transport. Historically the various departments within the community have employed different recruitment strategies relating to their particular functional communities.

3.2 Internal Feeder Groups to the Regulatory Inspection Community

In order to identify internal feeder groups to the Regulatory-Inspection community, the current population was traced back from March 31st 1998 to March 31st 1990. Of the current 5,149 current members of the community, a total of 646 (12.5%) originated in groups other than their current classification.

Table 8 - Occupational Group Mobility within the PS 1990-91 to 1997-98

Group	# Appointments from Other Groups	% of Current Total From other Groups	Key Feeder Groups
BI	184	30.1%	SG (37%), PI (11%)
PM	139	31.2%	PI (29%), CR (23%)
TI	89	15.1%	GT (28%), PM (18%)
PI	47	31.2%	VM (28%), EG (21%)
SG	39	23.1%	PH (33%), EG (21%)
CH	28	17.6%	EG (43%), SG (25%)
PC	20	37.0%	EG (30%), CH, PM & SG (15%)
VM	19	4.0%	PI (58%), BI (21%)
EN	17	8.9%	TI (41%), GT (12%)

The groups with the highest probability of being resourced from another occupational group over the 8 year period (See: Table 5) included the PC (37.0%), PM (31.2%), BI (30.1%)

indeterminate employees. This is a much higher ratio of term to indeterminate recruitment than for the total PS over the same period indicating again that the RI population tends to be more stable and has less of a contingent nature than the total PS population.

In terms of department specific cases, there is a much higher rate of indeterminate recruitment at Transport Canada, 80.1% among occupational groups in the RI community than in any other Department. Comparable recruitment activity for occupations under the Food Inspection Agency show rates of indeterminate recruitment of 37.5%, less than half that of Transport. Historically the various departments within the community have employed different recruitment strategies relating to their particular functional communities.

3.2 Internal Feeder Groups to the Regulatory Inspection Community

In order to identify internal feeder groups to the Regulatory-Inspection community, the current population was traced back from March 31st 1998 to March 31st 1990. Of the current 5,149 current members of the community, a total of 646 (12.5%) originated in groups other than their current classification.

Table 8 - Occupational Group Mobility within the PS 1990-91 to 1997-98

Group	# Appointments from Other Groups	% of Current Total From other Groups	Key Feeder Groups
BI	184	30.1%	SG (37%), PI (11%)
PM	139	31.2%	PI (29%), CR (23%)
TI	89	15.1%	GT (28%), PM (18%)
PI	47	31.2%	VM (28%), EG (21%)
SG	39	23.1%	PH (33%), EG (21%)
CR	28	17.6%	EG (43%), SG (25%)
PC	20	37.0%	EG (30%), CH, PM & SG (15%)
VM	19	4.0%	PI (58%), BI (21%)
[illegible]	17	8.9%	TI (41%), GT (12%)

The groups with the highest probability of being resourced from another occupational group over the 8 year period (See: Table 5) included the PC (37.0%), PM (31.2%), BI (30.1%)

Groups with a relatively low probability of being resourced from other occupational groups included the PIs (2.7%), AOs 3.0% and the VMs (4.0%).

Inter-departmental movement within the RI Community was very low. Over a 7 year period there were 175 interdepartmental movements within the five departments for an average of 25 inter-departmental movements per year from a population of 5149. The greatest movement occurred between Health Canada and CFIA-Agriculture. Over the 1990 to 1997 period, a total of 57 employees moved from Health Canada to CFIA-Agriculture and 47 employees moved from CFIA Agriculture to Health Canada.

3.3 Separations

In identifying potential Human Resource issues related to recruitment and succession it is essential to examine three issues related to separations. These include:

1) voluntary and other non-retirement separations, this category of separations are generally most likely to impact on employees early in their careers who are not yet locked into pensions;
2) the potential earliest retirement date for employees and
3) the probability of employees taking up retirement once they reach their earliest retirement date.

Understanding these three dimensions is critical to understanding the flows within the Human Resource system and ultimately mapping the flows and identifying potential critical vulnerabilities in the system.

In terms of non-retirement separations the separation rate varies little between most of the departmental communities. The lowest non-retirement separation rates are found at Transport and Environment (both 1.9%) followed by HRDC 2.0%, the CFIA 2.2%. The major exception was Health Canada which had a substantially higher separation rate of 2.7%. This compares with a total rate of non-retirement separations of 2.8% across the public service. This indicates that the RIC population tends to be more stable than the PS as a whole and also reflect the fact that the Inspection Community is an older population than the total public service.

At the Occupational Group level there is substantial variation in the separation rates of different groups. Some of the lowest rates of non-retirement separation are in the Scientific and Professional Groups (i.e., EN 1.3%, BI 1.4%, CH 1.6% and SG 1.8%), conversely within this occupational category are some of the highest rates of separation (MD 4.7%, VM 2.3%, and ES 2.4%). In addition, the PI , by far the largest group within the community had a non-retirement separation rate of 2.3%.

3.4 Retirement Eligibility

In terms of Retirement Eligibility a higher proportion of the RIC (5.7%) are currently eligible to retire than the Federal Public Service (3.6%)(As of March 31, 1998). Over the next five years this gap will widen as a total of 18.5% of Inspection employees will be eligible to retire by 2003 vs 13.9% in the federal public service. By 2008, 39.6% of the community will be eligible to retire vs 33.0% for the entire PS, evidently the impact of the baby boom bust will be experienced in the Inspection community before other areas of the PS. Given that the retirement of the overall public service is seen to be a looming crisis that fact that this group will experience accelerated departure rates means that this is an immediate planning issue for the RI community.

An examination of retirement eligibility by level Table 11 indicates that as one would expect retirement eligibility will be highest among the more senior levels within the regulatory inspection community. As of March 31, 1998 10.6% of the community at the senior level are currently eligible to retire, a further 23.4% will become eligible in the next 5 years and by March 31, 2008. This indicates that one focus of succession planning must be on replacement of talent at the most senior levels within the community.

Table 9: Retirement Eligibility by Level

	Junior		Intermediate		Senior	
	#	%				
Now	99	3.5%	91	6.7%	100	10.6%
In 5 years	362	12.8%	258	19.2%	319	34%
In 10 years	920	32.6%	527	39.3%	875	60.5%

At the departmental level, the RI community all have retirement profiles which will exceed levels of the total public service over the next 10 years. The most serious situation appears to be at Transport Canada where 11.4% of the community were eligible to retire as or March 31, 1998 and 47.2% of the current RI community will become eligible within 10 years. The best situation is at the CFIA where currently 2.9% are eligible to retire and 36.3% will be eligible within 10 years.

A further examination of the groups by functional community indicates that some of the sub communities have extremely high rates of projected retirement eligibility (See Appendix 6) . The Security function at Transport currently has 15.4% of the population eligible to retire and will have 69.2% eligible to retire within 10 years. Other functional groups with high rates of retirement eligibility within 10 years include: Public Health 66%, Marine Safety 52.3%, Surface Safety 51.0% Food Standards Regulation 47.7%, Wildlife Protection 43.8% and Aviation Safety 43.8%.

Table 10 - Current Regulatory Inspection Community by Eligible Years to Retire			
Functional Community	Eligible Now	In 5 Years	In 10 Years
Food Inspection Agency	2.9%	13.0%	36.3%
Pollution Inspection	4.8%	12.9%	33.9%
Wildlife Protection	0.0%	9.8%	43.8%
Aviation Safety	11.5%	26.2%	43.8%
Marine Safety	13.4%	31.8%	52.3%
Security	15.4%	44.2%	69.2%
Suiface Safety	9.6%	26.9%	51.0%
Drug Approval and Standards Regulation	9.1%	26.4%	40.7%
Food Standards Regulation	5.2%	25.5%	47.7%
Environmental Health Standards Regulation	5.8%	13.5%	32.1%
Pest Management Regulation	0.9%	9.3%	19.4%
Public Health Regulation	10.0%	40.0%	66.0%
Occupational Health and Safety Standards Regulation	5.6%	27.8%	44.4%
Occupational Health and Safety Enforcement	1.6%	18.4%	42.4%
Source: PSC Incumbent-Population file and CFIA population data matched to departmental data as of March 31, 1998.			

3.5 Retirement Probability

While eligibility to retire is a significant factor in forecasting departure planning it alone is not sufficient to forecast departure patterns. A significant factor is that different occupational groups have very different patterns of retirement take-up. Overall the retirement probability for the entire public service is 25.3% meaning that in any given year approximately one-quarter of employees eligible to retire will take up their retirement[8]. Historically, professional groups such as those in the Scientific and Professional Category.

[8] Retirement probabilities have been calculated based on the 1990-1 to 1994-5 period. Program Review years have been excluded because of the anomalies produced by the departure incentives.

3.4 Retirement Eligibility

In terms of Retirement Eligibility a higher proportion of the RIC (5.7%) are currently eligible to retire than the Federal Public Service (3.6%)(As of March 31, 1998). Over the next five years this gap will widen as a total of 18.5% of Inspection employees will be eligible to retire by 2003 vs 13.9% in the federal public service. By 2008, 39.6% of the community will be eligible to retire vs 33.0% for the entire PS, evidently the impact of the baby boom bust will be experienced in the Inspection community before other areas of the PS. Given that the retirement of the overall public service is seen to be a looming crisis that fact that this group will experience accelerated departure rates means that this is an immediate planning issue for the RI community.

An examination of retirement eligibility by level Table 11 indicates that as one would expect retirement eligibility will be highest among the more senior levels within the regulatory inspection community. As of March 31, 1998 10.6% of the community at the senior level are currently eligible to retire, a further 23.4% will become eligible in the next 5 years and by March 31, 2008. This indicates that one focus of succession planning must be on replacement of talent at the most senior levels within the community.

Table 9: Retirement Eligibility by Level

	Junior		Intermediate		Senior	
	#	%				
Now	99	3.5%	91	6.7%	100	10.6%
In 5 years	362	12.8%	258	19.2%	319	34%
In 10 years	920	32.6%	527	39.3%	875	60.5%

At the departmental level, the RI community all have retirement profiles which will exceed levels of the total public service over the next 10 years. The most serious situation appears to be at Transport Canada where 11.4% of the community were eligible to retire as or March 31, 1998 and 47.2% of the current RI community will become eligible within 10 years. The best situation is at the CFIA where currently 2.9% are eligible to retire and 36.3% will be eligible within 10 years.

A further examination of the groups by functional community indicates that some of the sub communities have extremely high rates of projected retirement eligibility (See Appendix 6) . The Security function at Transport currently has 15.4% of the population eligible to retire and will have 69.2% eligible to retire within 10 years. Other functional groups with high rates of retirement eligibility within 10 years include: Public Health 66%, Marine Safety 52.3%, Surface Safety 51.0% Food Standards Regulation 47.7%, Wildlife Protection 43.8% and Aviation Safety 43.8%.

Table 10 - Current Regulatory Inspection Community by Eligible Years to Retire			
Functional Community	Eligible Now	In 5 Years	In 10 Years
Food Inspection Agency	2.9%	13.0%	36.3%
Pollution Inspection	4.8%	12.9%	33.9%
Wildlife Protection	0.0%	9.8%	43.8%
Aviation Safety	11.5%	26.2%	43.8%
Marine Safety	13.4%	31.8%	52.3%
Security	15.4%	44.2%	69.2%
Surface Safety	9.6%	26.9%	51.0%
Drug Approval and Standards Regulation	9.1%	26.4%	40.7%
Food Standards Regulation	5.2%	25.5%	47.7%
Environmental Health Standards Regulation	5.8%	13.5%	32.1%
Pest Management Regulation	0.9%	9.3%	19.4%
Public Health Regulation	10.0%	40.0%	66.0%
Occupational Health and Safety Standards Regulation	5.6%	27.8%	44.4%
Occupational Health and Safety Enforcement	1.6%	18.4%	42.4%
Source: PSC Incumbent-Population file and CFIA population data matched to departmental data as of March 31, 1998.			

3.5 Retirement Probability

While eligibility to retire is a significant factor in forecasting departure planning it alone is not sufficient to forecast departure patterns. A significant factor is that different occupational groups have very different patterns of retirement take-up. Overall the retirement probability for the entire public service is 25.3% meaning that in any given year approximately one-quarter of employees eligible to retire will take up their retirement[8]. Historically, professional groups such as those in the Scientific and Professional Category.

[8] Retirement probabilities have been calculated based on the 1990-1 to 1994-5 period. Program Review years have been excluded because of the anomalies produced by the departure incentives.

Table 11 - Retirement Probabilities by Occupational Group	
Group	Proportion of those Eligible Taking Retirement Annually
AO	15.9%
BI	16.0%
CH	11.0%
EN	15.3%
PI	29.4%
TI	16.6%
SG	20.7%
PM	24.5%
VM	25.0%

Among the largest occupational groups in the RI community, (Table 6) most are below the public service average in terms of retirement take up. The one exception is the PI group whose retirement probability is 29.4%. This could prove to mitigate to some degree the higher than average numbers of persons who will become eligible to retire in the community.

4.0 Forecasts of Attrition and Recruitment

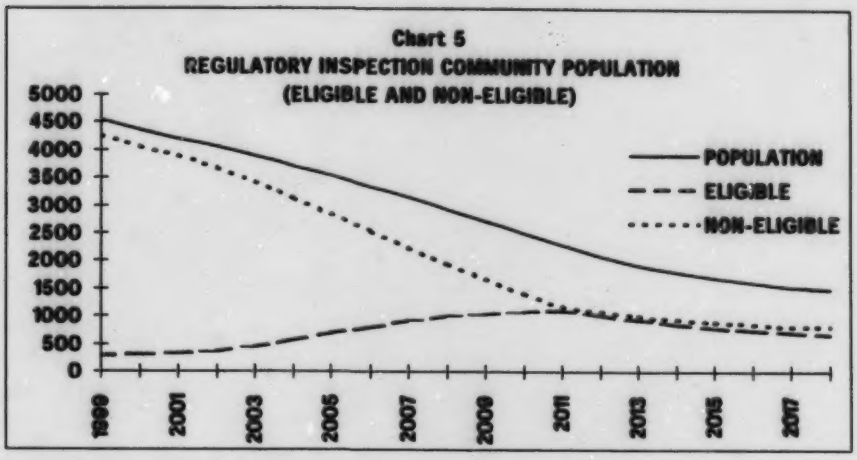
The results observed over the period of time forecasted indicate that, as a population, the RI community will be faced with the need to envisage sustained increases in recruitment activity in order to maintain the current number of inspectors (chart 5). As chart 6 illustrates, the current aggregated rate of recruitment for the regulatory inspection community is slightly below that of its current aggregated separation rate. Although by the year 2007 the recruitment rate is expected to exceed that of separations, the substantial increase in retirements will more than offset the expected gain in inspectors. As can be seen in chart 5 this low recruitment rate will ultimately translate into a sharp decrease in the number of inspectors who will not yet be eligible to retire compounded with an increase in the number of those who are eligible to retire.

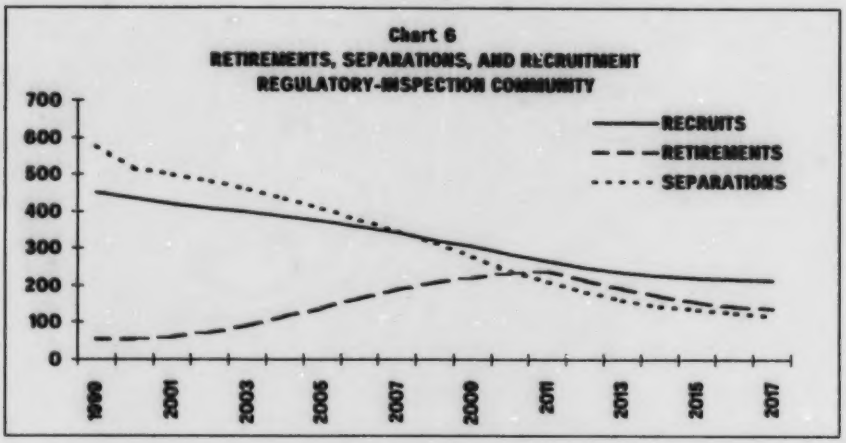
Table 11 - Retirement Probabilities by Occupational Group	
Group	Proportion of those Eligible Taking Retirement Annually
AO	15.9%
BI	16.0%
CH	11.0%
EN	15.3%
PI	29.4%
TI	16.6%
SG	20.7%
PM	24.5%
VM	25.0%

Among the largest occupational groups in the RI community, (Table 6) most are below the public service average in terms of retirement take up. The one exception is the PI group whose retirement probability is 29.4%. This could prove to mitigate to some degree the higher than average numbers of persons who will become eligible to retire in the community.

4.0 Forecasts of Attrition and Recruitment

The results observed over the period of time forecasted indicate that, as a population, the RI community will be faced with the need to envisage sustained increases in recruitment activity in order to maintain the current number of inspectors (chart 5). As chart 6 illustrates, the current aggregated rate of recruitment for the regulatory inspection community is slightly below that of its current aggregated separation rate. Although by the year 2007 the recruitment rate is expected to exceed that of separations, the substantial increase in retirements will more than offset the expected gain in inspectors. As can be seen in chart 5 this low recruitment rate will ultimately translate into a sharp decrease in the number of inspectors who will not yet be eligible to retire compounded with an increase in the number of those who are eligible to retire.





Unless recruitment strategies are implemented to counter the increasing trend of retirements expected in coming years, all communities comprising the RI community are potentially at risk of exhausting their current population within the period forecasted in the simulation.

Table 12 illustrates, for each community, the cumulative percentage of inspectors that are expected to exit the RI community by the year 2003 and 2008. More importantly however, the increase in exits from the RI community is expected the accelerate beyond 2008 as a greater proportion of inspectors will become eligible to retire. This will be particularly problematic for Health as by the year 2008, 32.8 % of its current population is expected to exit the community.

Table 12 - Forecast Separations by Department					
	Transport	**CFIA**	**HRDC**	**Environment**	**Health**
Current Population	1353	2268	123	99	714
2003 exits (rets./seps.)	14.9%	12.3%	12.2%	10.5%	27.4%
2008 exits (rets./seps.)	27.9 %	27.2%	27.7%	26.3%	32.8%

Table 13 demonstrates that the same trend of exits can also be observed at the occupational group level. Of the six occupational groups represented, three are particularly at risk (i.e. PI, PM, and VM). Respectively, 35.2%, 31.7%, and 32.7% of PIs, PMs, and VMs, are expected to exit the RI community by the year 2008. Again, because these increases in exits are expected to accelerate beyond the year 2008, such high rates of exits could pose a problem in terms of recruitment if planning of staffing action is to be delayed.

Table 13 - Forecast Separations by Occupational Group						
	AO	**TI**	**PI**	**PM**	**BI**	**VM**
Current Population	393	589	1433	423	505	407
2003 exits (rets./seps.)	13.8%	12.4%	15.2%	24.4%	9.3%	25.5%
2008 exits (rets./seps.)	25.5%	23.0%	35.2%	31.7%	19.8%	32.7%
Note: Forecasts include indeterminate employees only. **The six occupational groups comprised approximately 85 % of all inspectors.**						

5.0 Conclusion

There are a number of issues emerging from the demographic analysis areas identified by the analysis both in terms of the development of a strategy for the management of a Regulatory-Inspection community and in terms of specific HR issues emerging from the analysis. Issues which may call into question the feasibility of corporate management include: the lack of occupational homogeneity between departments and functional groups. The community tends to be drawn from a variety of occupational groups, that tend to be exclusive to a single department. There are also a wide variety of types of occupations, some scientific others technical and tend to have different skills, levels of required accreditation, recruitment sources and strategies, all of which needs to be considered in any plan to manage the Regulatory Inspection group as a single community.

Table 12 - Forecast Separations by Department					
	Transport	**CFIA**	**HRDC**	**Environment**	**Health**
Current Population	1353	2268	123	99	714
2003 exits (cum./separ.)	14.9%	12.3%	12.2%	10.5%	27.4%
2008 exits (cum./separ.)	27.9 %	27.2%	27.7%	26.3%	32.8%

Table 13 demonstrates that the same trend of exits can also be observed at the occupational group level. Of the six occupational groups represented, three are particularly at risk (i.e. PI, PM, and VM). Respectively, 35.2%, 31.7%, and 32.7% of PIs, PMs, and VMs, are expected to exit the RI community by the year 2008. Again, because these increases in exits are expected to accelerate beyond the year 2008, such high rates of exits could pose a problem in terms of recruitment if planning of staffing action is to be delayed.

Table 13 - Forecast Separations by Occupational Group						
	AO	**TI**	**PI**	**PM**	**BI**	**VM**
Current Population	393	589	1433	423	505	407
2003 exits (cum./separ.)	13.8%	12.4%	15.2%	24.4%	9.3%	25.5%
2008 exits (cum./separ.)	25.5%	23.0%	35.2%	31.7%	19.8%	32.7%
Note: Persons [illegible] employees only. The six occupational groups comprised approximately 86 % of all inspectors.						

5.0 Conclusion

There are a number of issues emerging from the demographic analysis areas identified by the analysis both in terms of the development of a strategy for the management of a Regulatory-Inspection community and in terms of specific HR issues emerging from the analysis. Issues which may call into question the feasibility of corporate management include: the lack of occupational homogeneity between departments and functional groups. The community tends to be drawn from a variety of occupational groups, that tend to be exclusive to a single department. There are also a wide variety of types of occupations, some scientific others technical and tend to have different skills, levels of required accreditation, recruitment sources and strategies, all of which needs to be considered in any plan to manage the Regulatory Inspection group as a single community.

Despite these differences a number of common themes emerge from the demographic analysis. In terms of the make up of the workforce, there seems to be a larger core or permanent workforce within the RI community and a preference for hiring indeterminate workers from outside the public service. There appears to be a degree of occupational mobility between some of the occupations of the RI, though most of this mobility takes place within departments as there is little inter-departmental mobility.

In terms of specific demographic concerns for the RI community, there are 3 key theme areas identified by the analysis which tend to traverse all communities and departments. These include: employment equity, the current age profile of the community, and a number of succession issues.

Employment Equity is an issue of concern to all departments in the RI community. It is a predominately male community, not particularly well represented in any of the equity groups with the exception of Visible Minorities. The latter are below LMA but above overall representation in the public service. The particular area of concern, here is women, where overall representation of 23.5% is well below LMA of 32.6%. This may be an area for a common recruitment strategy or some form of corporate developmental program aimed at bringing more women into these regulatory functions.

Clearly, from a corporate management perspective, the most pressing issue is the succession issue. It is worth repeating that 39.6% of the current community will be eligible to retire by 2008. Our forecasts indicate significant problems resulting from dramatic increase in departures. The departments that are most problematic are Transport, CFIA and HRDC. Projections show sustained increases in recruitment activity will be need to offset increasing non-retirement and retirement departures over the next 10 years.

Appendix 1 - Regulatory-Inspection Community by Occupational Group and Department						
	CFIA	[illegible]	Transport	HRDC	Health	Total
[illegible]	0	6	1	0	0	1
[illegible]	0	0	0	0	19	19
[illegible]	347	0	0	0	255	602
[illegible]	0	1	1	0	157	159
[illegible]	0	6	174	2	8	190
[illegible]	0	0	4	0	19	23
[illegible]	0	0	0	0	1	1
[illegible]	0	0	0	0	54	54
[illegible]	0	0	0	0	1	1
[illegible]	0	11	8	0	32	51
[illegible]	0	0	0	0	13	13
[illegible]	0	0	0	0	61	61
[illegible]	0	0	0	0	169	169
[illegible]	477	0	0	0	2	479
[illegible]	0	0	10	0	1	11
[illegible]	0	1	0	0	0	1
[illegible]	0	0	0	0	1	1
[illegible]	136	43	128	121	18	446
[illegible]	0	0	394	0	0	394
[illegible]	0	21	19	1	16	57
[illegible]	0	0	10	0	0	10
[illegible]	0	19	19	0	1	39
[illegible]	1771	0	0	0	0	1771
[illegible]	0	0	0	0	2	2
[illegible]	0	0	590	0	0	590
[illegible]	0	0	1	1	1	3
[illegible]	0	1	0	0	0	1
[illegible]	2731	101	1358	131	831	5149

Appendix 2 - Regulatory-Inspection Community by Occupational Category, Group and Department						
	CFIA	Environment	Transport	HRDC	Health	Total
Executive	0	0	1	0	0	1
Scientific and Professional	824	18	187	2	791	1822
Administrative & Foreign Services	136	44	138	121	20	459
Technical	1771	40	1032	1	19	2863
Administrative Support	0	0	1	1	1	3
Operational	0	1	0	0	0	1
TOTAL	**2731**	**103**	**1359**	**125**	**831**	**5149**

Appendix 3 - Regulatory-Inspection Community by Department and Region					
	Environment	CFIA	Health	HRDC	Transport
NCR	5	195	602	11	449
Atlantic	16	401	12	23	133
Quebec	18	641	59	13	201
Ontario	24	594	88	30	205
Prairies	17	616	34	38	179
BC	18	284	36	10	186
Territories	5	0	0	0	6
Total	103	2,731	831	125	1,359

Appendix 1 - Regulatory-Inspection Community by Occupational Group and Department						
	CFIA	Environment	Transport	HRDC	Health	Total
EX	0	0	1	0	0	1
AG	0	0	0	0	19	19
BI	347	0	0	0	255	602
CH	0	1	1	0	157	159
EN	0	6	174	2	8	190
ES	0	0	4	0	19	23
MA	0	0	0	0	1	1
MD	0	0	0	0	54	54
NU	0	0	0	0	1	1
PC	0	11	8	0	32	51
PH	0	0	0	0	13	13
SE	0	0	0	0	61	61
SG	0	0	0	0	169	169
VM	477	0	0	0	2	479
AS	0	0	10	0	1	11
CO	0	1	0	0	0	1
CS	0	0	0	0	1	1
PM	136	43	128	121	18	446
AO	0	0	394	0	0	394
EG	0	21	19	1	16	57
EL	0	0	10	0	0	10
GT	0	19	19	0	1	39
PI	1771	0	0	0	0	1771
SI	0	0	0	0	2	2
TI	0	0	590	0	0	590
CR	0	0	1	1	1	3
GS	0	1	0	0	0	1
TOTAL	2731	103	1358	125	831	5149

Appendix 2 - Regulatory-Inspection Community by Occupational Category, Group and Department						
	CFIA	Environment	Transport	HRDC	Health	Total
Executive	0	0	1	0	0	1
Scientific and Professional	824	18	187	2	791	**1822**
Administrative & Foreign Services	136	44	138	121	20	459
Technical	1771	40	1032	1	19	**2863**
Administrative Support	0	0	1	1	1	3
Operational	0	1	0	0	0	1
TOTAL	**2731**	**103**	**1359**	**125**	**831**	**5149**

Appendix 3 - Regulatory-Inspection Community by Department and Region					
	Environment	CFIA	Health	HRDC	Transport
NCR	5	195	602	11	449
Atlantic	16	401	12	23	133
Quebec	18	641	59	13	201
Ontario	24	594	88	30	205
Prairies	17	616	34	38	179
BC	18	284	36	10	186
Territories	5	0	0	0	6
Total	103	2,731	831	125	1,359

Appendix 4 - Key Occupational Groups, Regulatory-Inspection Community by Level						
	Junior		Intermediate		Senior	
Group	#	%	#	%	#	%
AO	180	45.7	141	35.8	73	18.5
BI	245	40.7	188	31.2	169	28.1
CH	67	42.1	54	34.0	38	23.9
EN	53	27.9	87	45.8	50	26.3
MD	34	63.0	0	0.0	20	37.0
PI	1571	88.7	0	0.0	200	11.3
PM	77	17.3	299	67.0	70	15.7
SE	33	54.1	0	0.0	28	45.9
SG	54	32.0	96	56.8	19	11.2
TI	145	24.6	207	35.1	238	40.3
VM	370	77.2	66	13.8	43	9.0

Appendix 5 - Continuous Years of Service for the RI Community and the FPS	
Functional Community	Average Years of Continuous Service
Environment Canada	13 years, 7 months
CFIA	13 years, 6 months
Health Canada	12 years, 7 months
HRDC	15 years, 1 month
Transport Canada	11 years, 2 months
RI Community	12 years, 9 months
Federal Public Service	12 years, 4 months
Source: PSC Incumbent-Population file and CFIA population data matched to departmental data as of March 31, 1998.	

Appendix 6 - Historical Mobility of the RI Community 1990-1 to 1997-8

Source Occupational Groups	Occupational Groups													
	AO	**BI**	**CH**	**EN**	**GT**	**PC**	**PI**	**PM**	**SE**	**SG**	**TI**	**VM**	**Other**	**Total**
AO	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	8	0	0	10
AS	0	0	0	0	0	0	0	28	0	1	2	0	0	31
BI	0	0	4	0	0	1	1	2	2	6	0	4	1	20
CH	0	6	0	0	0	3	0	0	1	5	0	0	1	15
CR	1	1	0	0	5	0	6	32	0	2	3	0	1	50
EG	1	37	12	1	3	6	10	9	2	8	9	0	1	98
EN	1	0	0	0	1	2	0	1	0	0	4	0	1	9
ES	0	1	1	1	0	0	0	0	2	1	0	0	0	6
GL	0	1	0	0	0	0	5	0	0	0	1	1	0	8
GT	1	4	0	2	0	0	0	9	0	0	25	0	1	41
PC	0	12	1	1	0	0	1	0	2	0	0	0	2	17
PH	0	6	0	0	0	0	0	0	0	13	0	0	0	19
PI	0	21	0	0	0	0	0	40	0	0	2	11	4	74
PM	4	6	0	2	4	3	6	0	0	1	16	1	5	43
SE	0	8	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	10
SG	0	68	7	1	0	3	1	2	0	0	0	1	1	83
SO	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	11	0	0	12
TI	3	0	0	7	0	0	0	4	0	0	0	0	0	14
VM	0	7	0	0	0	0	13	1	2	0	0	0	0	23
Other	1	6	2	1	3	2	4	9	3	2	8	0	4	45
Total	11	178	26	16	13	18	43	130	11	37	81	19	18	583

Source: PSC Incumbent-Population file and CFIA population data matched to departmental data as of March 31, 1998.

Appendix 4 - Key Occupational Groups, Regulatory-Inspection Community by Level						
	Junior		Intermediate		Senior	
Group	#	%	#	%	#	%
AO	180	45.7	141	35.8	73	18.5
BI	245	40.7	188	31.2	169	28.1
CH	67	42.1	54	34.0	38	23.9
EN	53	27.9	87	45.8	50	26.3
MD	34	63.0	0	0.0	20	37.0
PI	1571	88.7	0	0.0	200	11.3
PM	77	17.3	299	67.0	70	15.7
SE	33	54.1	0	0.0	28	45.9
SG	54	32.0	96	56.8	19	11.2
TI	145	24.6	207	35.1	238	40.3
VM	370	77.2	66	13.8	43	9.0

Appendix 5 - Continuous Years of Service for the RI Community and the FPS	
Functional Community	Average Years of Continuous Service
Environment Canada	13 years, 7 months
CFIA	13 years, 6 months
Health Canada	12 years, 7 months
HRDC	15 years, 1 month
Transport Canada	11 years, 2 months
RI Community	12 years, 9 months
Federal Public Service	12 years, 4 months
Source: PSC Incumbent-Population file and CFIA population data matched to departmental data as of March 31, 1998.	

Appendix 6 - Historical Mobility of the RI Community 1990-1 to 1997-8

Source Occupational Groups	Occupational Groups													
	AO	BI	CH	EN	GT	PC	PI	PM	SE	SG	TI	VM	Other	Total
AO	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	8	0	0	10
AS	0	0	0	0	0	0	0	28	0	1	2	0	0	31
BI	0	0	4	0	0	1	1	2	2	6	0	4	1	20
CH	0	6	0	0	0	3	0	0	1	5	0	0	1	15
CR	1	1	0	0	5	0	6	32	0	2	3	0	1	50
EG	1	37	12	1	3	6	10	9	2	8	9	0	1	98
EN	1	0	0	0	1	2	0	1	0	0	4	0	1	9
ES	0	1	1	1	0	0	0	0	2	1	0	0	0	6
GL	0	1	0	0	0	0	5	0	0	0	1	1	0	8
GT	1	4	0	2	0	0	0	9	0	0	25	0	1	41
PC	0	12	1	1	0	0	1	0	2	0	0	0	2	17
PH	0	6	0	0	0	0	0	0	0	13	0	0	0	19
PI	0	21	0	0	0	0	0	40	0	0	2	11	4	74
PM	4	6	0	2	4	3	6	0	0	1	16	1	5	43
SE	0	8	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	10
SG	0	68	7	1	0	3	1	2	0	0	0	1	1	83
SO	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	11	0	0	12
TI	3	0	0	7	0	0	0	4	0	0	0	0	0	14
VM	0	7	0	0	0	0	13	1	2	0	0	0	0	23
Other	1	6	2	1	3	2	4	9	3	2	8	0	4	45
Total	11	178	26	16	13	18	43	130	11	37	81	19	18	583

Source: PSC Incumbent Population file and OPIA population data matched to departmental data as of March 31, 1998.

Appendix 7 - Functional Groups by Tenure								
Department	Functional Area	Indeterminate		Term		Student		Total
		Men	Women	Men	Women	Men	Women	
CFIA	Food Inspection Agency	1,787	481	230	174	40	19	2,731
Enviro.	Pollution Inspection	50	8	2	2	.	.	62
	Wildlife Protection	39	2	.	.	.	.	41
Transport	Aviation Safety	759	117	3	.	.	.	879
	Marine Safety	213	7	.	.	.	.	220
	Security	43	9	.	.	.	.	52
	Surface Safety	177	28	3	.	.	.	208
Health	Drug Approval and Standards Regulation	199	155	17	15	.	.	386
	Food Standards Regulation	98	46	2	7	.	.	153
	Environmental Health Standards Regulation	92	43	11	10	.	.	156
	Pest Management Regulation	34	23	27	24	.	.	108
	Public Health Regulation	6	1	2	1	.	.	10
	Occupational Health and Safety Standards Regulation	11	6	1	.	.	.	18
HRDC	Occupational Health and Safety Enforcement	87	36	1	1	.	.	125
	Source: PSC Incumbent-Population file and CFIA population data matched to departmental data as of March 31, 1998							

Appendix 8 - Regional Profile by Functional Groups								
Dept.	Functional Area	Regional Profile						
		NCR %	Atlantic %	Quebec %	Ontario %	Prairies %	BC %	Ter %
CFIA	Food Inspection Agency	7.1	14.7	23.5	21.8	22.6	10.4	0.0
Enviro.	Pollution Inspection	3.2	14.5	19.4	22.6	19.4	16.1	4.8
	Wildlife Protection	7.3	17.1	14.6	24.4	12.2	19.5	4.9
Transpo	Aviation Safety	33.2	5.5	14.6	15.7	16.4	14.0	0.7
	Marine Safety	16.8	30.5	21.4	13.2	0.5	17.7	0.0
	Security	25.0	11.5	13.5	19.2	19.2	11.5	0.0
	Surface Safety	51.4	5.8	9.1	13.5	11.5	8.7	0.0
Health	Drug Approval and Standards Regulation	68.7	0.8	7.3	14.8	3.4	5.2	0.0
	Food Standards Regulation	66.0	1.3	10.5	11.8	4.6	5.9	0.0
	Environmental Health Standards Regulation	85.3	0.0	7.7	5.1	1.9	0.0	0.0
	Pest Management Regulation	82.4	2.8	1.9	2.8	6.5	3.7	0.0
	Public Health Regulation	60.0	10.0	0.0	10.0	20.0	0.0	0.0
	Occupational Health and Safety Standards Regulation	44.4	16.7	5.6	5.6	11.1	16.7	0.0
HRDC	Occupational Health and Safety Enforcement	8.8	18.4	10.4	24.0	30.4	8.0	0.0
	TOTAL	24.5	11.4	18.1			10.4	0.2
	Source: PSC Incumbent-Population file and CFIA population data matched to departmental data as of March 31, 1998							

Appendix 7 - Functional Groups by Tenure								
Department	Functional Area	Indeterminate		Term		Student		Total
		Men	Women	Men	Women	Men	Women	
CFIA	Food Inspection Agency	1,787	481	230	174	40	19	2,731
Enviro.	Pollution Inspection	50	8	2	2	.	.	62
	Wildlife Protection	39	2	.	.	.	.	41
Transport	Aviation Safety	759	117	3	.	.	.	879
	Marine Safety	213	7	.	.	.	.	220
	Security	43	9	.	.	.	.	52
	Surface Safety	177	28	3	.	.	.	208
Health	Drug Approval and Standards Regulation	199	155	17	15	.	.	386
	Food Standards Regulation	98	46	2	7	.	.	153
	Environmental Health Standards Regulation	92	43	11	10	.	.	156
	Pest Management Regulation	34	23	27	24	.	.	108
	Public Health Regulation	6	1	2	1	.	.	10
	Occupational Health and Safety Standards Regulation	11	6	1	.	.	.	18
HRDC	Occupational Health and Safety Enforcement	87	36	1	1	.	.	125
	Source: PSC Incumbent-Population file and CFIA population data matched to departmental data as of March 31, 1998							

Appendix 8 - Regional Profile by Functional Groups								
Dept.	Functional Area	Regional Profile						
		NCR %	Atlantic %	Quebec %	Ontario %	Prairies %	BC %	Terr %
CFIA	Food Inspection Agency	7.1	14.7	23.5	21.8	22.6	10.4	0.0
Enviro.	Pollution Inspection	3.2	14.5	19.4	22.6	19.4	16.1	4.8
	Wildlife Protection	7.3	17.1	14.6	24.4	12.2	19.5	4.9
Transpo	Aviation Safety	33.2	5.5	14.6	15.7	16.4	14.0	0.7
	Marine Safety	16.8	30.5	21.4	13.2	0.5	17.7	0.0
	Security	25.0	11.5	13.5	19.2	19.2	11.5	0.0
	Surface Safety	51.4	5.8	9.1	13.5	11.5	8.7	0.0
Health	Drug Approval and Standards Regulation	68.7	0.8	7.3	14.8	3.4	5.2	0.0
	Food Standards Regulation	66.0	1.3	10.5	11.8	4.6	5.9	0.0
	Environmental Health Standards Regulation	85.3	0.0	7.7	5.1	1.9	0.0	0.0
	Pest Management Regulation	82.4	2.8	1.9	2.8	6.5	3.7	0.0
	Public Health Regulation	60.0	10.0	0.0	10.0	20.0	0.0	0.0
	Occupational Health and Safety Standards Regulation	44.4	16.7	5.6	5.6	11.1	16.7	0.0
HRDC	Occupational Health and Safety Enforcement	8.8	18.4	10.4	24.0	30.4	8.0	0.0
	TOTAL	24.5	11.4	18.1			10.4	0.2
	Source: PSC Incumbent-Population file and CFIA population data matched to departmental data as of March 31, 1998							

Appendix 9 - Equity Representation by Functional Groups					
Dept.	Functional Area	Regional Profile			
		Women %	Aboriginal Peoples %	Persons w. Disabilities %	Visible Minorities %
CFIA	Food Inspection Agency	24.7	1.4	0.0	5.6
Enviro.	Pollution Inspection	16.1	0.0	0.0	3.2
	Wildlife Protection	4.9	0.0	0.0	0.0
Transport	Aviation Safety	13.3	1.0	2.5	3.6
	Marine Safety	3.2	0.9	3.2	9.5
	Security	17.3	1.9	3.8	0.0
	Surface Safety	13.5	1.0	3.4	3.8
Health	Drug Approval and Standards Regulation	44.0	0.0	2.3	15.5
	Food Standards Regulation	34.6	0.0	3.3	18.3
	Environmental Health Standards Regulation	34.0	0.6	1.9	9.6
	Pest Management Regulation	43.5	1.9	0.0	17.6
	Public Health Regulation	20.0	0.0	0.0	10.0
	Occupational Health and Safety Standards Regulation	33.3	0.0	0.0	5.6
HRDC	Occupational Health and Safety Enforcement	29.6	2.4	7.2	1.6
	TOTAL	23.6	1.1	1.2	6.6
	Source: PSC Incumbent-Population file and CFIA population data matched to departmental data as of March 31, 1998				

Appendix 10 - Division by Level			
Occupational Group	Junior	Intermediate	Senior
AG		02,03	
AO	01,02	03	04,05
BI	01,02	03	04,05
CH	02	03	04,05
EG		03,04,05,06,07	
EN	02,03	04	05,06
ES		02,03,04,05,06	
GT		02,03,04,05,06,07	
MD	01,02		03,04,05
PC		02,03,04,05	
PM	01,02	03,04	05,06
SE	01,02		04,05
SG	02,03	04,05	05,06
TI	03,04,05	06	07,08
Note: Divisions based on size of groups, levels are not comparable between groups. Some groups could not be split into 3 levels because of small numbers.			

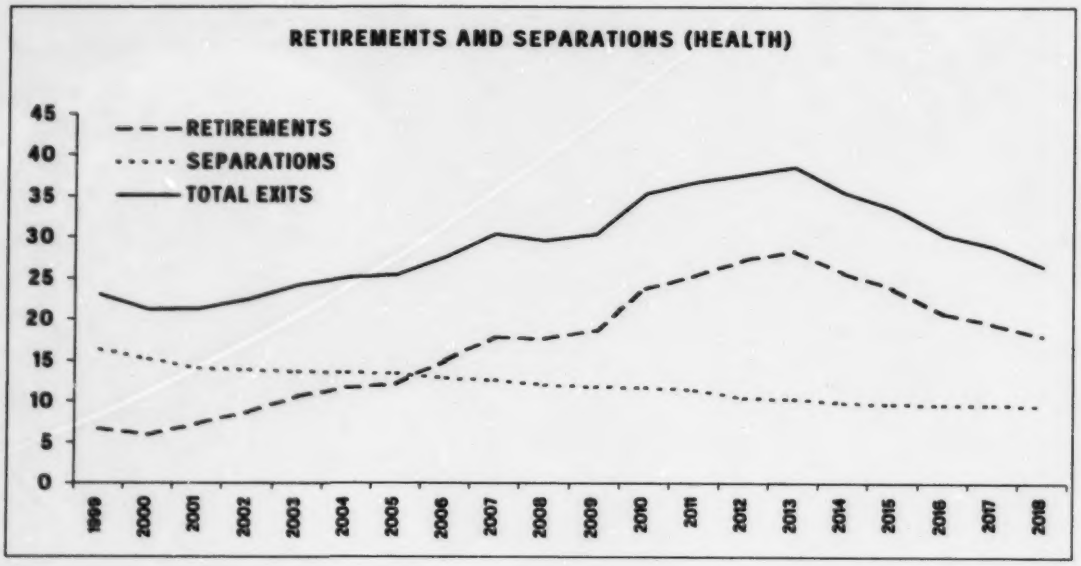
Appendix 9 - Equity Representation by Functional Groups					
Dept.	Functional Area	Regional Profile			
		Women %	Aboriginal Peoples %	Persons w. Disabilities %	Visible Minorities %
CFIA	Food Inspection Agency	24.7	1.4	0.0	5.6
Enviro.	Pollution Inspection	16.1	0.0	0.0	3.2
	Wildlife Protection	4.9	0.0	0.0	0.0
Transport	Aviation Safety	13.3	1.0	2.5	3.6
	Marine Safety	3.2	0.9	3.2	9.5
	Security	17.3	1.9	3.8	0.0
	Surface Safety	13.5	1.0	3.4	3.8
Health	Drug Approval and Standards Regulation	44.0	0.0	2.3	15.5
	Food Standards Regulation	34.6	0.0	3.3	18.3
	Environmental Health Standards Regulation	34.0	0.6	1.9	9.6
	Pest Management Regulation	43.5	1.9	0.0	17.6
	Public Health Regulation	20.0	0.0	0.0	10.0
	Occupational Health and Safety Standards Regulation	33.3	0.0	0.0	5.6
HRDC	Occupational Health and Safety Enforcement	29.6	2.4	7.2	1.6
	TOTAL	23.6	1.1	1.2	6.6
	Source: PSC Incumbent-Population file and CFIA population data matched to departmental data as of March 31, 1998				

Appendix 10 - Division by Level			
Occupational Group	Junior	Intermediate	Senior
AG		02,03	
AO	01,02	03	04,05
BI	01,02	03	04,05
CH	02	03	04,05
EG		03,04,05,06,07	
EN	02,03	04	05,06
ES		02,03,04,05,06	
GT		02,03,04,05,06,07	
MD	01,02		03,04,05
PC		02,03,04,05	
PM	01,02	03,04	05,06
SE	01,02		04,05
SG	02,03	04,05	05,06
TI	03,04,05	06	07,08

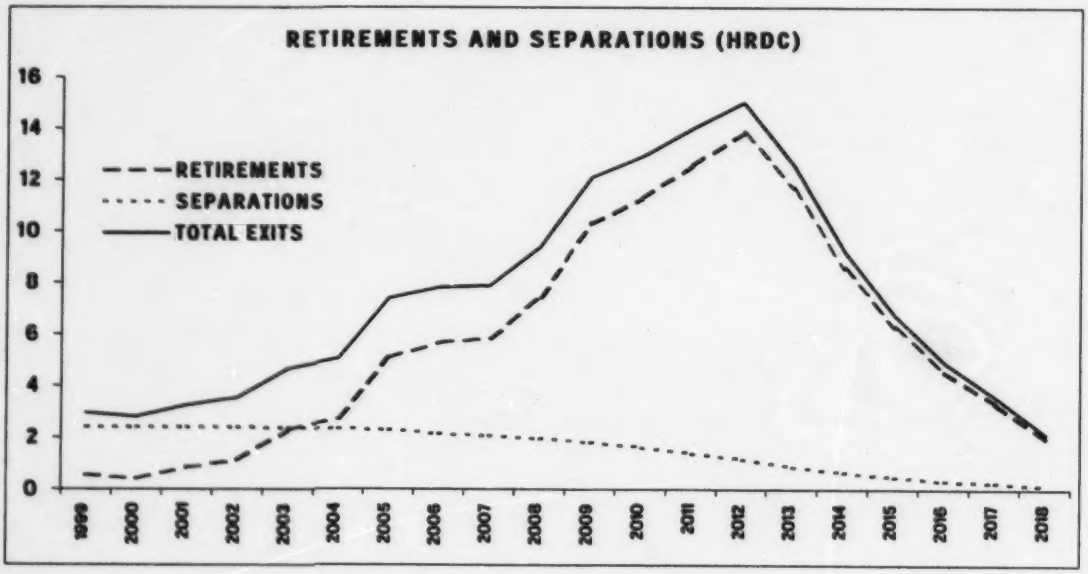
Note: Divisions based on size of groups, levels are not comparable between groups. Some groups could not be split into 3 levels because of small numbers.

Appendix 11: Forecasts of Retirements and Separations by Regulatory-Inspection Community

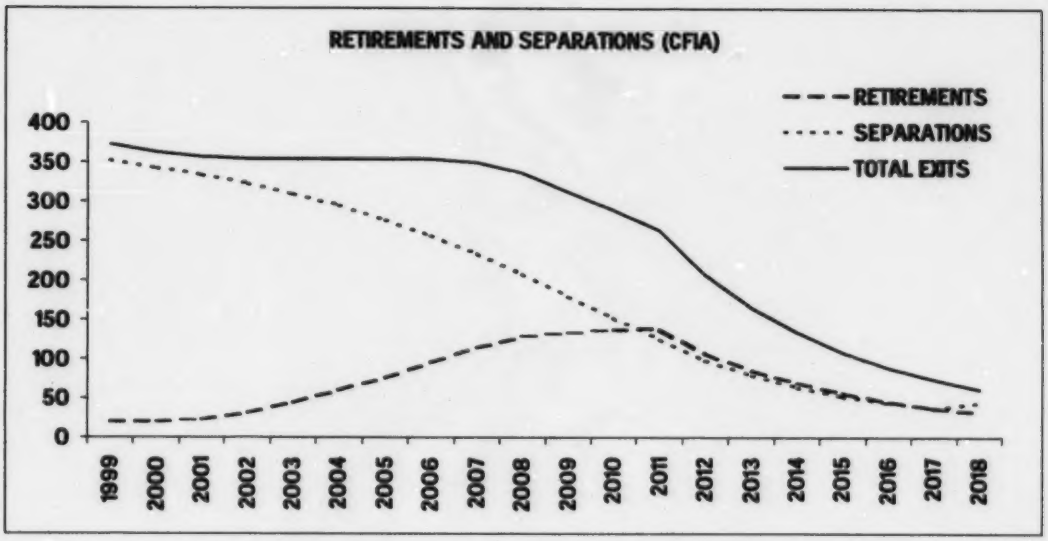
Health Canada



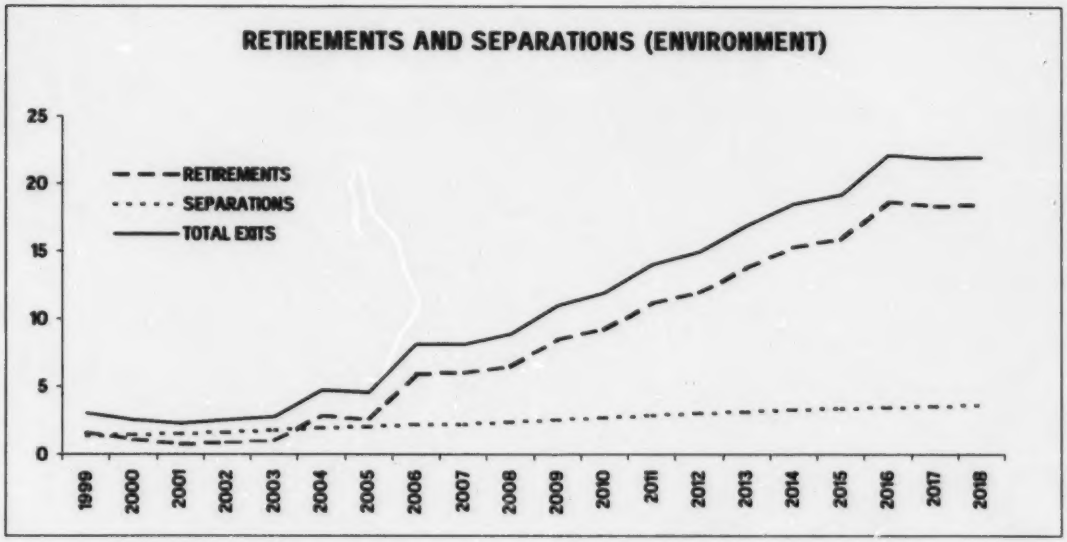
HRDC



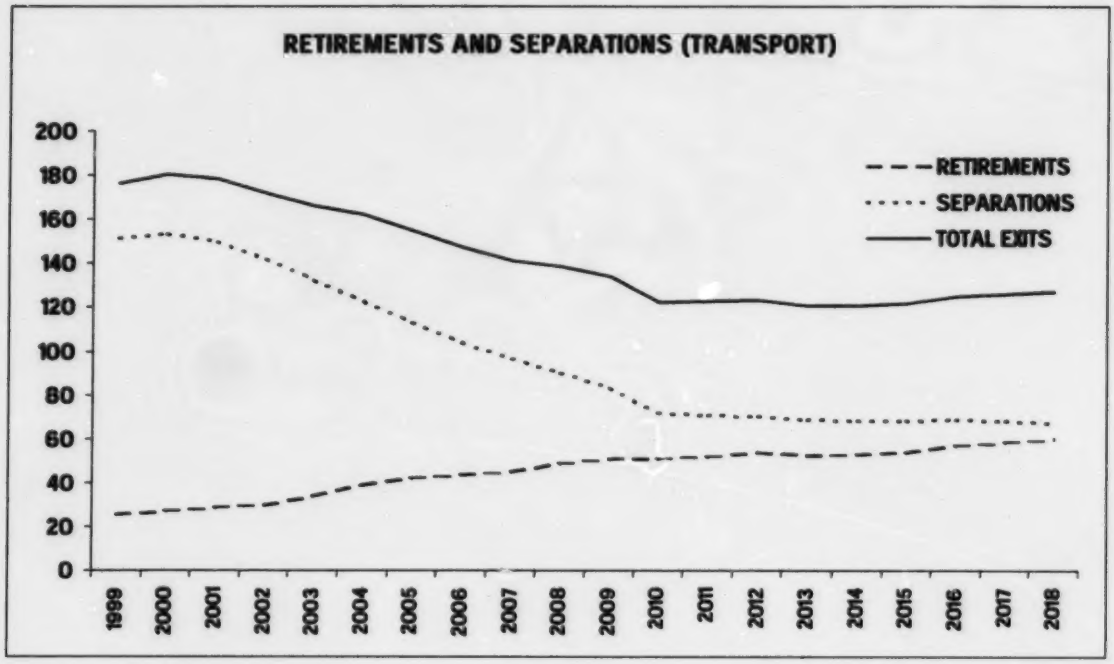
CFIA



Environment

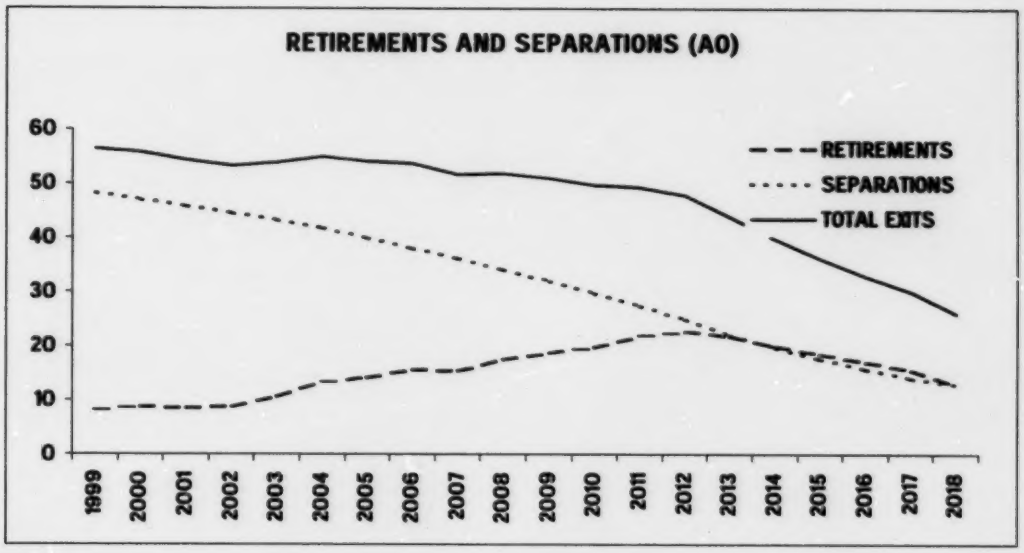


Transport

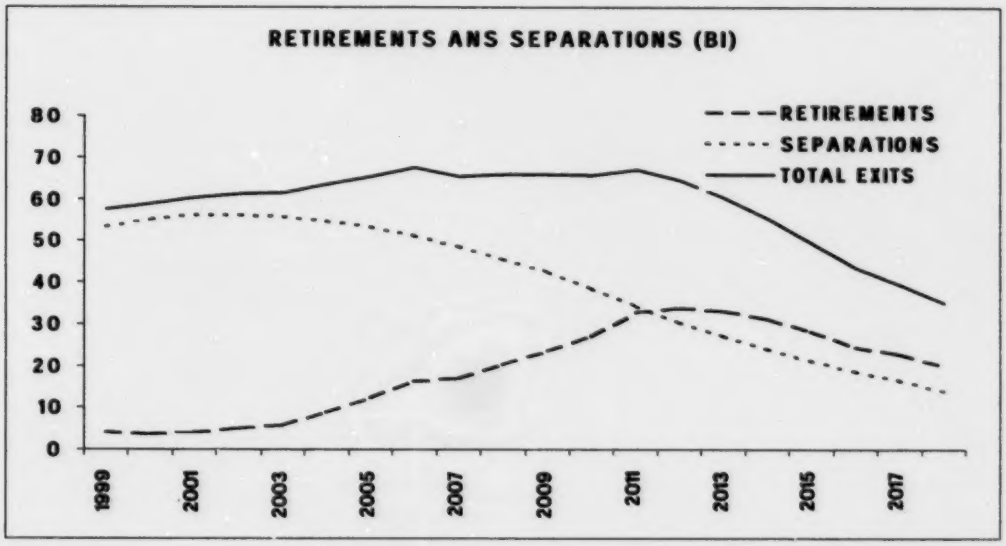

RETIREMENTS AND SEPARATIONS (TRANSPORT)
200
180
160
140
120
100
80
60
40
20
0
1999
2000
2001
2002
2003
2004
2005
2006
2007
2008
2009
2010
2011
2012
2013
2014
2015
2016
2017
2018
RETIREMENTS
SEPARATIONS
TOTAL EXITS

Appendix 12: Forecasts of Retirements and Separations by RI Community Occupational Groups

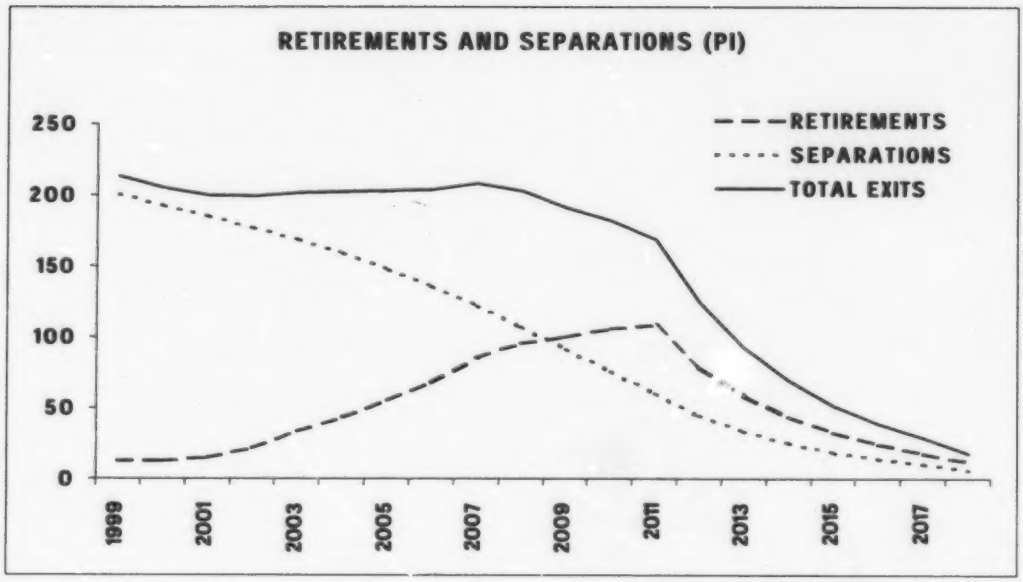
AO



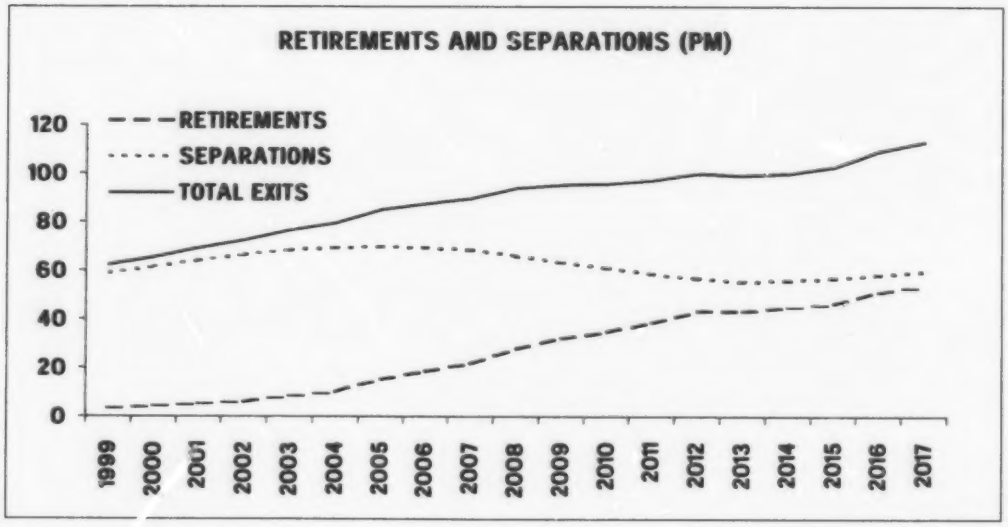
BI



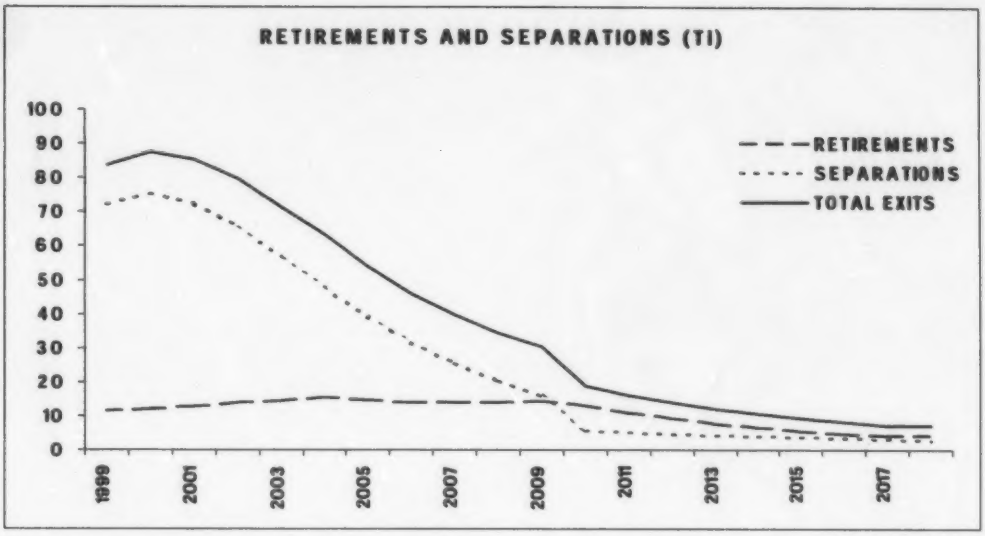
PI


RETIREMENTS AND SEPARATIONS (PI)
RETIREMENTS
SEPARATIONS
TOTAL EXITS
250
200
150
100
50
0
1999
2001
2003
2005
2007
2009
2011
2013
2015
2017

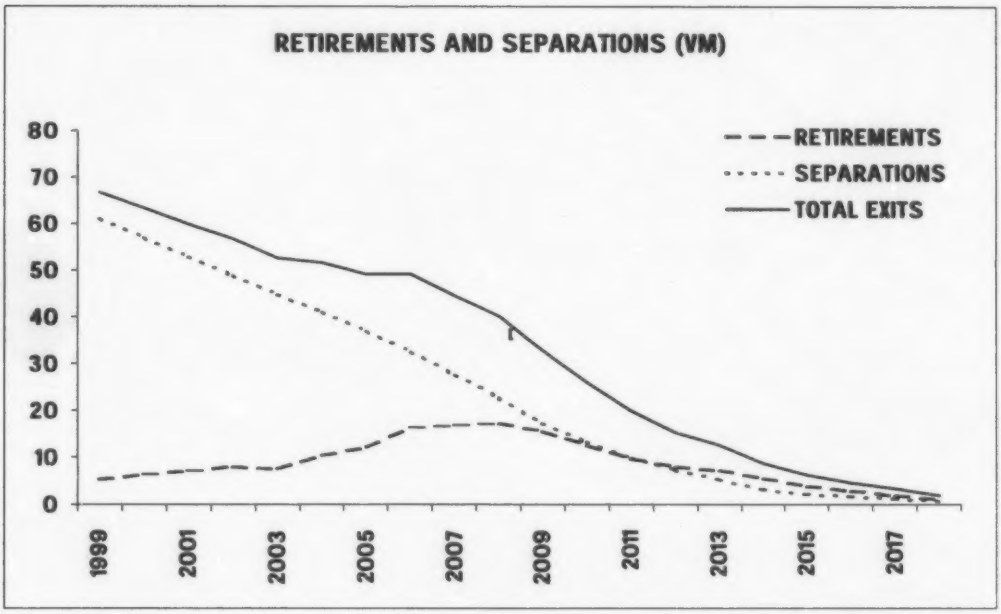
PM


RETIREMENTS AND SEPARATIONS (PM)
RETIREMENTS
SEPARATIONS
TOTAL EXITS
120
100
80
60
40
20
0
1999
2000
2001
2002
2003
2004
2005
2006
2007
2008
2009
2010
2011
2012
2013
2014
2015
2016
2017

TI


RETIREMENTS AND SEPARATIONS (TI)
100
90
80
70
60
50
40
30
20
10
0
1999
2001
2003
2005
2007
2009
2011
2013
2015
2017
RETIREMENTS
SEPARATIONS
TOTAL EXITS

VM


RETIREMENTS AND SEPARATIONS (VM)
80
70
60
50
40
30
20
10
0
1999
2001
2003
2005
2007
2009
2011
2013
2015
2017
RETIREMENTS
SEPARATIONS
TOTAL EXITS

Appendix 13: Methodology

Demographics

The Working Group adopted an inclusive approach in defining who should be incorporated into the community, including both those involved in designing and developing regulations as well as those who enforce them. The community itself is defined largely through a process of self-selection. Those departments who find the current initiative of potential relevance have opted in. Membership in the initiative currently consists of five departments including: Transport Canada, Health Canada, Human Resources Development Canada (HRDC), Environment Canada and the Canadian Food Inspection Agency(CFIA).

The RI population was defined by each of the participating departments. The structure of the community itself made this method of identification necessary. The key problem is that communities within departments are not associated or defined by a single occupational group. There are, in fact, a number of groups within many departments which define the community and at the same time overlap with other communities such as, PMs at HRDC, Health, and Environment Canada, or BIs and CHs at Health Canada, making it difficult to identify or track a Regulatory Inspection community over-time from anything other than departmental sources. Given that not all potential members of the RI community participated in the working group the total population of the community may be slightly higher than that defined in the report.

Once the population was defined, a personal record identifier (PRI) and sub-function identifier were provided by departments to the PSC for each individual identified as a member of the RI community[9]. The PSC then matched the PRIs with the March 31, 1998, Population - Incumbent file extract[10], the appointment file, and the separation file administered by the Public Service Commission. These files contain detailed historical records for each individual in the public service.

---

[9]The exception to this method was the CFIA which actually moved outside the Public Service into a Special Operating Agency in April 1997. For this reason data on their employees after this date is no longer maintained by the Public Service Commission therefore all data on CFIA employees subsequent to April 1997 is drawn from the HR systems of the CFIA. The CFIA data does not include former employees of Fisheries and Oceans Canada. .

[10] The incumbent file is drawn from the Supply and Services Canada pay system.

The actual number of employees in the RI community, as of April, 1999 will differ from the counts reported in this study, because there have been outflows and inflows of employees since March 31, 1998. This date was chosen as the cut-off point for the analysis because it is the most recent fiscal year for which complete information is available from the three source files.

There was a small amount of variation between centrally held data and departmental data, in that the departmental data counts were slightly higher than centrally held information. The discrepancy was due to the fact that the PSC database used in this analysis did not include persons who are on Leave without pay or struck of strength; whereas the departmental data include these individuals. However, where possible these individuals were incorporated using the population file of previous years, or through the use of departmental data systems.

An additional factor which could produce variance in the actual counts is the variety of Human Resource Management systems used in departments. Not all systems are designed to draw population information at a particular point in time making it difficult to develop a snapshot of the population.

This factor was also problematic in the development of historical information on the various sub-groups within the regulatory inspection community. Initially we had planned to use two snapshots 1997 and 1998 to give us a one year time frame to look at recruitment, mobility, and separations patterns within the community. Given the difficulty of developing the snapshots at the departmental level it was not possible to use the 1997 to 1998 data.

As an alternative, longitudinal data have been developed only on those groups where it is possible to identify a relatively contiguous inspection sub-function(i.e. the VM, BI, and PI at CFIA and the AO's and TI's at Transport). In other cases departmental proxies have been developed.

Defining Functional Groups

The final note on methodology relates to the functional groups defined by departments. Departments were asked to provide a sub-function identifier in cases where more than one inspection-regulatory community existed in the same department. A total of 14 Regulatory-Inspection sub-communities were identified

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

by departments (see table 1 below). In general each of these functions are unique to departments however, there is some commonality between Health Canada and HRDC in the area of Occupational Health and Safety Inspection. In this case, however one organization establishes standards, the other helps to ensure that standards are met in the workplace. Similarly there is commonality between the Food Inspection functions of the CFIA and Food Standards Regulation functions of Health Canada, but again the CFIA is responsible for the delivery of inspection and regulation of quality control services where Health Canada establishes standards.

Table 1: Regulatory-Inspection Functional Groups

Department	Function
Canadian Food Inspection Agency	Food Inspection
Environment Canada	Pollution Inspection, Wildlife Protection
Transport Canada	Aviation, Marine & Surface Safety, Security
Health Canada	Drug Approval and Standards Regulation, Food Standards Regulation, Environmental Health Standards Regulation, Pest Management Regulation, Public Health Regulation, Occupational Health & Safety Standards Regulation
Human Resources Development Canada	Occupational Health and Safety Enforcement

Forecasting Methodology

Data required for forecasting the HR needs of the RI community are based on data fields provided by departments matched to PSC administrative databases. These demographic data support the HR model of the RI Community. The model itself

by departments (see table 1 below). In general each of these functions are unique to departments however, there is some commonality between Health Canada and HRDC in the area of Occupational Health and Safety Inspection. In this case, however one organization establishes standards, the other helps to ensure that standards are met in the workplace. Similarly there is commonality between the Food Inspection functions of the CFIA and Food Standards Regulation functions of Health Canada, but again the CFIA is responsible for the delivery of inspection and regulation of quality control services where Health Canada establishes standards.

Table 1: Regulatory-Inspection Functional Groups

Department	Function
Canadian Food Inspection Agency	Food Inspection
Environment Canada	Pollution Inspection, Wildlife Protection
Transport Canada	Aviation, Marine & Surface Safety, Security
Health Canada	Drug Approval and Standards Regulation, Food Standards Regulation, Environmental Health Standards Regulation, Pest Management Regulation, Public Health Regulation, Occupational Health & Safety Standards Regulation
Human Resources Development Canada	Occupational Health and Safety Enforcement

Forecasting Methodology

Data required for forecasting the HR needs of the RI community are based on data fields provided by departments matched to PSC administrative databases. These demographic data support the HR model of the RI Community. The model itself

was designed using *ithink* software and the forecasts are produced by software algorithms.

As a human resource subsystem within the greater PS and non-PS HR systems, the model is designed to project patterns of movement (flows) of groups of employees within the RI subsystem, such as promotions and transfers, as well as recruitment into (inflows) and departures from (outflows) this subsystem. The unit of analysis used to determine these flow patterns is the group. In this case the group is defined by occupational group, by occupational level, and by department. Because of the small numbers of indeterminate employees in some occupational group/levels broken down by department, the decision was made to aggregate all the occupational groups into three levels - junior, middle, and senior.

For each group (by department/group/level) the model requires the following parameters to be developed from the database:

1. Group Population Stocks
   a. Population is divided into two stocks, those eligible to retire and those not eligible to retire
   b. Retirement eligibility is calculated for each employee based on a formula of age and pensionable years of service.

2. Eligibility Profiles
   a. The number of employees currently within non eligible population who will become eligible to retire in the future (in one year, in two years . . .).

3. New Eligibility Profiles
   a. The probability that each new cohort of recruits into the group will become eligible to retire (in one year, two years . . .).
   b. This criterion is introduced to take into account those recruits in the group who are older and have acquired pensionable years of service in other departments, other agencies, or other communities within and outside the PS.

4. Current recruitment rates
   a. the number of new recruits to the group during the 1998 fiscal year divided by the groups population at the end of fiscal 1998.

b. new recruits include those who are recruited from outside the PS, term to indeterminate transfers, as well as those who are transferred to or are promoted into the group from other departments or other communities (i.e., outside the Regulatory-inspection community) within the current department.
c. Recruitment rates capture mobility patterns from those who originate outside the regulatory Inspection community.

5. Current Promotion Rate
   a. Promotions include those current (1997-98) patterns of upward mobility for employees at a given group/level within a given occupational group and within a given department. For example, promotions, as defined herein, would include the rate of movement from the occupational group TI at the Junior level at Transport to (TI_Middle) at Transport. For the purpose of this study, movements that pass between occupational groups are defined as transfers (see below)
   b. Promotion rates capture intra-group mobility patterns.

6. Transfer Rate
   a. Transfers are movements that pass between occupational groups within a given department. An example of a transfer would be movements of employees from (EG_Middle to CH_Junior) within Health.
   b. Transfer rates capture inter-group mobility patterns.

7. Separation Rate
   a. Separations are all forms of departure from the group other than retirements and transfers (as defined above), and includes those employees that leave the PS as well as those employees that leave the Regulatory Inspection Community for work in other communities or other departments. (The rate of separations to other communities within the department was only calculated where sufficient data were available, as provided by departments).
   b. Due to the erratic separation patterns during the Program Review years, proxy separation rates were calculated and averaged for the period from 1992 to 1995 for each group and level.
   c. Proxy separation rates are calculated by determining all those who separated from a group/level during the course of a given year, divided

by the total population of the group/level for the previous year.

8. Retirement Probabilities
   a. For all those employees who are, or who will become, eligible to retire, retirement probabilities define the likelihood that those employees will take up their retirement when they reach their earliest retirement date.
   b. Due to the early retirement programs during the Program Review years, and the necessity to have stable retirement patterns for the model, proxy retirement probabilities were calculated and averaged for the period from 1992 to 1995 for each group and level.
   c. Proxy retirement probabilities are calculated by determining all those who are eligible to retire in a given year plus those who will become eligible in the following year, divided by the number who actually retired in the following year.

Étude démographique de la collectivité de la réglementation et de l'inspection

Préparé par
Direction de la recherche
Direction générale des politiques, de la recherche et des communications
Commission de la fonction publique
et Groupe de travail sur la réglementation et l'inspection

Pour le
Sous-comité des SMA
Initiative de la réglementation et de l'inspection

Avril 1999

Publié par
Unité de l'analyse du marché du travail, de modèles et de données démographiques
Direction de la recherche
Direction générale des politiques, de la recherche et des communications
Commission de la fonction publique
Avril 1999

Ce document est disponible sous d'autres formats
et sur le site Internet de la CFP à l'adresse suivante :
http://www.CFP-cfp.gc.ca/prcb/rd/

Table des matières

I. Sommaire iii

1.0 Introduction 1

2.0 Caractéristiques de la collectivité de la réglementation et de l'inspection 1

2.0 Population et permanence 1
2.1 Populations des ministères et des organismes 2
Graphique 1 : Répartition de la population par collectivité de réglementation-inspection, 1998 2
2.2 Groupes fonctionnels 2
Tableau 2 : Collectivité de la réglementation inspection par groupe fonctionnel ... 3
2.3 Répartition par groupe et catégorie professionnels 3
Graphique 2 : Répartition professionnelle de la collectivité de la réglementation et de l'inspection 4
2.4 Répartition par niveau 5
2.5 Profil d'âge 5
Graphique 3 : Profil d'âge de la collectivité de la réglementation et de l'inspection et de l'ensemble de la fonction publique 6
Tableau 3 : Âge moyen par groupe fonctionnel 7
2.6 Répartition géographique 8
Graphique 4 : Disparité géographique de la collectivité de la réglementation-inspection 8
2.7 Représentation des groupes désignés 9
Tableau 4 : Représentation des groupes désignés et DMT par groupes professionnels clés 10
2.8 Première langue officielle 10
Tableau 5 : Première langue officielle, *collectivité RI* et FP 11
2.9 Durée du service 11
Tableau 6 : Années de service continu pour la *collectivité RI* et la FP 12

3.0 Caractéristiques de la mobilité de la collectivité de la réglementation-inspection 12

3.1 Recrutement externe pour la collectivité de la réglementation-inspection 13
Tableau 7 : Recrutement par groupe professionnel 1990-1998 13
3.2 Groupes de relève interne de la collectivité de la réglementation et de l'inspection ... 14
Tableau 8 : Mobilité des groupes professionnels à la FP 1990-1991 à 1997-1998 .. 14
3.3 Cessations d'emploi 15
3.4 Admissibilité à la retraite 15
Tableau 9 : Admissibilité à la retraite par niveau 16
Tableau 10 : Collectivité de la réglementation et de l'inspection par années donnant

droit à pension 17
3.5 Probabilités de retraite 17
Tableau 11 - Probabilités par groupe professionnel 18

4.0 Prévisions des départs volontaires, du recrutement et de la composition des groupes 18

Graphique 5 : Population de la collectivité de la réglementation et de l'inspection (Admissible et non admissible) 19
Graphique 6 : Retraites, cessations d'emploi et recrutement –collectivité de la réglementation et de l'inspection 19
Tableau 12 – Prévision des cessations d'emploi par ministère 20
Tableau 13 – Prévision des cessations d'emploi par groupe professionnel 20

5.0 Conclusion 20

Liste des annexes :

Annexe 1 : Collectivité de la réglementation-inspection par groupe professionnel et ministère ... 22
Annexe 2 : Collectivité RI par catégorie et groupe professionnel et ministère 23
Annexe 3 : Collectivité de la réglementation-inspection par ministère et région 23
Annexe 4 : Groupes professionnels clés de la collectivité de la réglementation et de l'inspection par niveau 24
Annexe 5 : Années de service continues pour la collectivité RI et la FP 24
Annexe 6 : Mobilité historique dans la collectivité RI 1990-1991 à 1997-1998 25
Annexe 7 : Groupes fonctionnels par permanence 26
Annexe 8 : Profil régional par groupe fonctionnel 27
Annexe 9 : Représentation selon l'équité dans l'emploi par groupe fonctionnel 28
Annexe 10 : Division par niveau 29
Annexe 11 : Prévision des retraites et des cessations d'emploi par collectivité de réglementation et de l'inspection 30
Annexe 12 : Prévision des retraites et des cessations d'emploi par collectivité RI de groupe professionnel 33
Annexe 13 : Méthodologie 36
Démographie 36
Définition des groupes fonctionnels 37
Tableau 1 : Groupes fonctionnels de la réglementation et de l'inspection 38
Méthodologie de prévision 38

Sommaire

- La collectivité de la réglementation et de l'inspection (RI) comptait 5 149 personnes au 31 mars 1998.

$ La collectivité RI compte moins de travailleurs occasionnels que la fonction publique en général. Au sein de la collectivité, 10,4 % sont des employés nommés pour une période déterminée et 88,5 % pour une période indéterminée, comparativement à 80,8 % d'employés nommés pour une période indéterminée pour la fonction publique dans son ensemble.

$ La collectivité définie dans ce rapport comprend environ 97 % des fonctions connues de réglementation-inspection dans l'univers fédéral.

$ La collectivité tel qu'elle est définie actuellement se répartit entre cinq ministères et organismes, notamment : Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA), Transports Canada, Santé Canada, Environnement Canada et Développement des ressources humaines Canada (DRHC). La plus grande proportion des employés, 53 %, travaillait pour l'Agence canadienne d'inspection des aliments, suivie par Transports, 26,4 %, et Santé Canada, 16,1 %.

$ Un total de 14 sous-groupes fonctionnels sectoriels au sein de la collectivité RI ont été répertoriés. Tous ces sous-groupes sont propres à chaque ministère. Leur taille varie énormément, ce qui laisse à penser que différentes stratégies de gestion pourraient s'avérer nécessaires pour répondre aux besoins particuliers de la collectivité.

$ La collectivité est composée de 6 groupes professionnels clés : PI, BI, TI, VM, PM et AO, qui représentent plus de 83 % de la collectivité RI. Les groupes professionnels sont également particuliers à chaque ministère. En raison de l'absence d'homogénéité dans les professions au sein de la collectivité, la viabilité de la gestion ministérielle à son égard pourrait être remise en question.

$ La collectivité RI est nettement plus âgée que la population de la fonction publique en général. L'âge moyen de la collectivité de l'inspection était de 45 ans par rapport à 42 ans pour la fonction publique. Les plus anciennes fonctions de l'inspection sont notamment : sûreté 49,2, sécurité maritime 49, sécurité de surface 47,1 et sécurité aérienne 47.

$ L'équité en matière d'emploi est une préoccupation qui concerne toute la collectivité. Tous les groupes désignés de la collectivité RI sont sous-représentés par rapport à la disponibilité sur le marché du travail (DMT). L'écart le plus marqué concerne les femmes dont la représentation globale était de 23,5 % par rapport à une DMT de 32,6 %.

- La collectivité a tendance a avoir une plus grande part d'employés anglophones (76,4 %) que dans la fonction publique en général (70,2 %). Cela pourrait indiquer un niveau plus élevé de décentralisation, la collectivité comptant 75,5 % des employés à l'extérieur de la RCN par rapport à 66,4 % pour l'ensemble de la fonction publique

- Traditionnellement, la collectivité RI recrute à l'extérieur de la fonction publique pour des postes pour une période indéterminée, en ayant recours à des stratégies de recrutement qui diffèrent d'un ministère à l'autre.

- Il existe une certaine mobilité entre les groupes professionnels qui composent la collectivité RI. Les physiciens puisent 37 % de leurs employés dans d'autres groupes, les inspecteurs de produits 31,2 % et les biologistes 30,1 %.

- La question des RH la plus importante qui soit ressortie de l'analyse est celle de l'admissibilité à la retraite. Comparativement à 33 % pour l'ensemble de la fonction publique, 39,6 % des employés de la collectivité actuelle pourront prendre leur retraite d'ici 2008. Le profil de Transports est particulièrement problématique. Dans ce ministère, 47,2 % de la collectivité actuelle sera admissible dans 10 ans, et parmi certains sous-groupes, comme la Sûreté, 69,2 % pourront prendre leur retraite dans 10 ans.

- Nos prévisions indiquent que des problèmes importants surgiront à la suite de l'augmentation considérable des départs. Les ministères les plus problématiques sont Transports, l'ACIA et DRHC. Les projections montrent qu'il faudra continuer de recruter pour compenser les départs attribuables à la retraite ou à une autre cause au cours des dix prochaines années.

1.0 Introduction

Dans le cadre des efforts permanents visant à renouveler la fonction publique conformément à *La Relève*, on a privilégié, pour cette étude, un certain nombre de groupes fonctionnels clés, notamment l'informatique, les sciences et la technologie et le personnel. L'objectif global de *La Relève* est de faire comprendre les mesures qui seront nécessaires pour conserver les capacités permettant d'assumer les principales fonctions du gouvernement. À cette fin, on a confié à un comité de sous-ministres, présidé par la SM de Transports Canada, la tâche d'examiner l'état de la collectivité de la réglementation et de l'inspection (RI). On a ensuite mis sur pied un sous-comité des SMA et un groupe de travail dirigé par Transports Canada afin de donner un aperçu général de ce groupe dans l'ensemble du gouvernement.

Au printemps de 1999, le groupe de travail a demandé à la Commission de la fonction publique de l'aider à préparer un profil démographique complet de la collectivité de la réglementation et de l'inspection. Ce projet a été pris en charge par l'unité d'analyse du marché du travail, de modèles et de données démographiques de la Commission de la fonction publique.

Ce profil démographique est essentiel à la création éventuelle d'un groupe RI plus cohésif. Il fournit les renseignements nécessaires pour donner une meilleure image de la collectivité et pour définir les questions et les intérêts communs qui influent sur la gestion d'ensemble de la collectivité. Comme pour d'autres groupes, le profil démographique peut servir de point de départ pour prendre les grandes décisions relatives aux ressources humaines dans le cadre de la gestion d'ensemble de la collectivité.

Le profil concerne la collectivité RI dans son ensemble ainsi que les sous-groupes fonctionnels qui assument les fonctions de réglementation dans tout le pays. Dans le rapport, on examine les grandes questions démographiques, notamment le profil de la population actuelle, les questions de recrutement, les facteurs de mobilité et les problèmes de cessation d'emploi. Dans la mesure du possible, on tente de définir à la fois les questions communes et les points de divergence entre les divers sous-groupes au sein de la collectivité RI. Les constatations permettent de comprendre les tendances au sein de la collectivité et de déterminer s'il existe suffisamment d'intérêts communs entre les diverses fonctions pour appliquer une gestion ministérielle

2.0 Caractéristiques de la collectivité de la réglementation et de l'inspection

2.0 Population et durée des fonctions

Au 31 mars 1998, la collectivité RI tel qu'elle est définie comptait 5 149 employés répartis dans 5 ministères et organismes, soit 88,5 % d'employés nommés pour une période indéterminée, 10,4 % pour une période déterminée et 1,1 % d'étudiants, comparativement à 80,8 % pour une période indéterminée, 13,8 % pour une période déterminée, 2,5 % occasionnels, 1,5 % autres employés et 1,5 % étudiants pour l'ensemble de la fonction publique. Cela montre que la population dans son

ensemble a tendance à être plus permanente que la population totale de la fonction publique, ce qui pourrait traduire la nature particulière du travail dans les fonctions de réglementation.

2.1 Populations des ministères et des organismes

L'Agence canadienne d'inspection des aliments était le plus gros employeur des membres des groupes avec 53,0 % de tous les employés de la réglementation et de l'inspection. Elle était suivie de Transports Canada avec 26,4 % de la population RI, de Santé Canada avec 16,1 %. DRHC et Environnement Canada comptaient des parts relativement plus petites de la population des groupes avec 2,4 % et 2,0 % respectivement.

Graphique 1
Distribution de la population de la collectivité de la réglementation-inspection par ministères, 1998

2.2 Groupes fonctionnels

Comme nous l'avons vu plus haut, les organisations participantes ont défini pas moins de 14 groupes fonctionnels au sein de la collectivité RI. Il est important de noter qu'il n'y a pas de chevauchement ministériel entre les groupes fonctionnels. Ce sont des fonctions propres à chaque ministère. En termes de taille, il existe des écarts très importants entre ces groupes, allant de 10 employés à la Réglementation de la santé publique à 2 731 au groupe de l'Inspection des aliments (Voir Tableau 2). La fonction Inspection des aliments comprend en fait toute la population de la réglementation de l'ACIA et représente donc 53,6 % de la collectivité totale RI.

Les écarts considérables dans la taille des groupes laissent à penser qu'il faudra sans doute adopter des stratégies de gestion différentes pour répondre aux questions de ressources humaines. Les petits groupes professionnels comme la Santé publique ou la Sécurité et la santé au travail pourraient nécessiter des stratégies de recrutement, de perfectionnement et de planification de carrière beaucoup plus ciblées alors que les grands groupes comme Inspection des aliments se prêtent mieux à des plans de recrutement et de perfectionnement plus généraux.

Tableau 2 – Collectivité de la réglementation et de l'inspection par groupe fonctionnel		
Fonction	Population totale	Part de la collectivité définie
Agence d'inspection des aliments	2731	53,6 %
Inspection de la pollution	62	1,2 %
Protection de la faune	41	0,8 %
Sécurité aérienne	879	17,1 %
Sécurité maritime	220	4,3 %
Sûreté	52	1,0 %
Sécurité de surface	208	4,0 %
Approbation des médicaments et normes	386	7,5 %
Normes alimentaires	153	3,0 %
Hygiène du milieu	156	3,0 %
Lutte antiparasitaire	108	2,1 %
Santé publique	10	0,2 %
Sécurité et santé au travail - Réglementation	18	0,3 %
Sécurité et santé au travail - Application	125	24 %
Total de la collectivité RI	5 149	100 %
Source : Dossier des titulaires-population de la CFP et données sur la population de l'ACIA appariées aux données ministérielles au 31 mars 1998.		

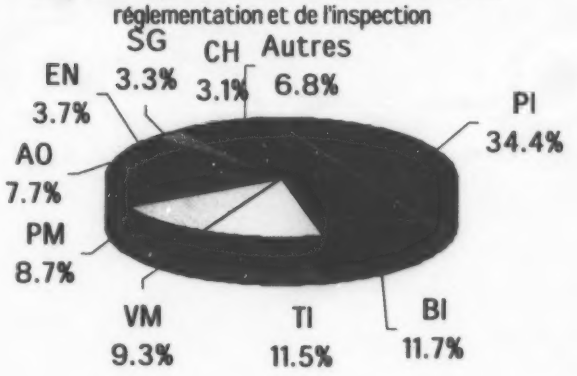
2.3 Répartition par groupe professionnel et catégorie

La collectivité de la réglementation et de l'inspection est concentrée dans 6 groupes professionnels (Graphique 2) soit : Inspecteurs des produits (PI), Biologistes (BI), Inspecteurs techniques (TI), Médecine vétérinaire (VM), Gestionnaires de programme (PM) et Opérations des aéronefs (AO)[1]. Ces 6 groupes professionnels représentent environ 83,3 % de la collectivité dans son ensemble (Graphique 2).

[1] Pour une ventilation plus détaillée des groupes professionnels par ministère, voir l'Annexe 1.

Une des questions qu'il faudra traiter au moment d'examiner la viabilité de la gestion ministérielle de la collectivité est le niveau d'homogénéité au sein de la collectivité RI. Bon nombre de ces groupes professionnels clés se trouvent essentiellement dans un ministère. Les inspecteurs de produits sont concentrés à 100 % à l'ACIA, tout comme 99,2 % des VM définis comme membres de la collectivité RI se trouvent à l'ACIA. De même, deux des groupes professionnels clés dans la collectivité RI à Transports Canada, les Inspecteurs techniques et les Opérations d'aéronefs se retrouvent exclusivement dans ce ministère. À Santé Canada, 100 % des AG, MD SE et PH et 98,7 % des CH de la collectivité RI appartiennent à ce ministère.

Graphique 2
Répartition professionnel de la collectivité de la réglementation et de l'inspection



En examinant la population par catégorie professionnelle[2], on constate un degré plus élevé d'homogénéité dans la collectivité par rapport à l'ensemble de la population de la fonction publique. Mais il existe encore une division fondamentale au sein de la population entre la catégorie scientifique et professionnelle et la catégorie technique. La division entre ces deux catégories pourrait être quelque peu problématique au moment d'adopter des stratégies de gestion ministérielle pour cette collectivité. Elles ont chacune des exigences d'accréditation distinctes et proviennent de sources de recrutement différentes. Elles pourraient donc exiger des stratégies de recrutement qui leur sont propres.

Ces problèmes sont encore plus évidents si l'on examine les catégories par ministère, puisqu'il existe des écarts considérables dans la répartition des catégories professionnelles par ministère. À Santé Canada, par exemple, 95,2 % des employés identifiés comme faisant partie de la collectivité RI proviennent de la catégorie scientifique et professionnelle. À DRHC, le groupe prédominant de la collectivité RI provient de la catégorie de l'Administration et du Service extérieur, qui représente 96,8 % de la population ministérielle. Transports et l'ACIA sont largement dominés par les groupes techniques, 75,9 % et 64,8 % respectivement. Compte tenu de la composition de la collectivité, un certain nombre de questions se posent sur les problèmes communs en matière de recrutement et de planification de la relève.

---

[2] Pour une ventilation plus détaillée de la collectivité de la réglementation et de l'inspection par catégorie, voir l'Annexe 2.

Cela ne veut pas dire qu'il n'existe pas de points communs entre les ministères, car un certain nombre de groupes se chevauchent nettement au sein de la collectivité. Les administrateurs de programme (PM), par exemple, sont représentés dans tous les ministères participants. Les groupes PC et EG se partagent essentiellement entre Environnement, Santé et Transports et les biologistes se répartissent entre Santé et l'Agence canadienne d'inspection des aliments. Mais, en général, les grands groupes professionnels ont tendance à se concentrer dans certains ministères.

2.4 Répartition par niveau

On a procédé à une répartition par niveau pour chaque groupe professionnel en utilisant un format subalterne-intermédiaire-supérieur[3]. Cette structure vise à faciliter l'identification des dimensions (âge, relève, recrutement, années de service) au sein des groupes professionnels clés de la collectivité RI.[4]

Lorsque la population est divisée par niveau (subalterne, intermédiaire et supérieur), le niveau subalterne est le plus important, soit 55,3 % de la population, le niveau intermédiaire 26,3 %, et le niveau supérieur 18,4 % de l'ensemble de la collectivité RI. Comme on pouvait s'y attendre, le niveau subalterne comptait une population d'employés nommés pour une période non indéterminée plus élevée (17,2 %) que les niveaux intermédiaire (6,2 %) et supérieur (1,5 %).

2.5 Profil d'âge

Une des variables clés pour comprendre les questions de relève est le profil d'âge de la collectivité. Par rapport à la population totale de la fonction publique, celle de la réglementation et de l'inspection a tendance à être plus âgée. L'âge moyen de la collectivité de l'inspection est de 45 ans comparativement à 42 ans pour la fonction publique.

Le graphique 3 montre une comparaison du profil d'âge de la collectivité de la réglementation et de l'inspection avec celui de la population totale de fonction publique. Les résultats indiquent qu'au 31 mars 1998, la plus forte concentration de la population (23,0 %) se situait dans la tranche d'âge de 46 à 50 ans. La collectivité RI comptait la proportion la plus élevée d'employés dans toutes les tranches d'âge au-dessus de 41-45 ans par rapport au reste de la fonction publique. La proportion de la population dans les tranches d'âge inférieures à 41-45 ans est plus basse que dans le reste de la fonction publique.

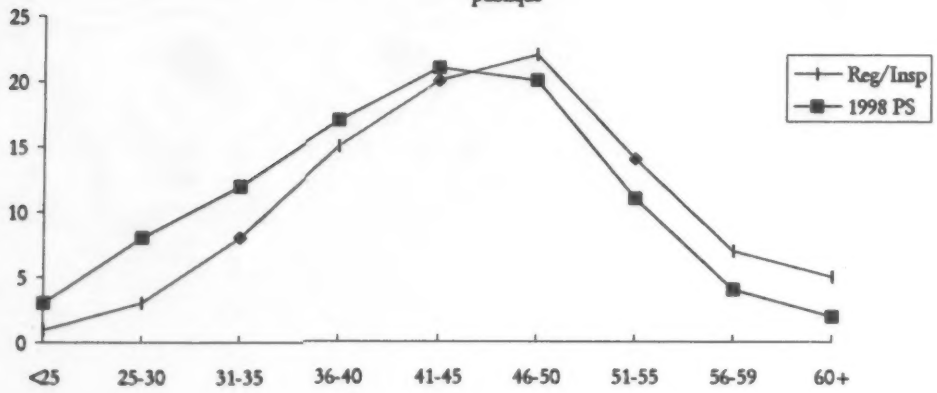
---

[3] Pour une répartition plus détaillée des groupes professionnels clés par niveau, voir l'Annexe 3.

[4] Pour une ventilation plus complète de la population par niveau, voir l'Annexe 4, pour le modèle, voir l'Annexe 10.

Graphique 3

Profile d'âge de la collectivité de la réglementation et de l'inspection et de l'ensemble de la fonction publique



La population de la fonction publique en général a considérablement vieilli depuis 8 ans, l'âge moyen passant de 40,1 % en 1991 à 42,0 % en de la collectivité de la réglementation et de l'inspection, le fait que la population au 31 mars 1998 était de 3 ans plus âgée que la population de la FP laisse à penser qu'il s'agit d'une question de planification des RH très importante1998. Bien que nous ne disposions pas de chiffres comparables pour le vieillissement

Tableau 3 - Âge moyen par groupe fonctionnel			
Fonction	Ministère	Âge moyen	Population
Inspection des aliments	ACIA	43,9	2 731
Inspection de la pollution	Environnement	42,0	62
Protection de la faune	Environnement	44,3	41
Sécurité aérienne	Transports	47,0	879
Sécurité maritime	Transports	49,0	220
Sûreté	Transports	49,2	52
Sécurité de surface	Transports	47,1	208
Approbation des médicaments et normes	Santé	45,8	386
Normes des aliments	Santé	45,9	153
Hygiène du milieu	Santé	44,4	156
Lutte antiparasitaire	Santé	39,7	108
Santé publique	Santé	52,2	10
Santé et Sécurité au travail	Santé	47,9	18
Application - Santé et Sécurité au travail	DRHC	45,4	125
Total de la collectivité RI		45,0	5 149
Source : Dossier sur les titulaires–population de la CFP et données sur la population de l'ACIA appariées aux données ministérielles au 31 mars 1998.			

Bien que le vieillissement de la population soit un problème en général, il existe des cas dans certains ministères et sous-groupes qui sont une source de préoccupation plus immédiate. Les écarts dans les profils d'âge au sein de certains ministères et groupes fonctionnels sont très marqués. Parmi les cinq ministères, la population la plus jeune se trouve à Environnement (42,9 ans), à l'ACIA (43,9) et à Santé (44,9 ans), alors que la plus âgée se trouve à DRHC (45,4 ans) et à Transports (47,7 ans).

Parmi les groupes fonctionnels, l'âge moyen le plus élevé se retrouve dans la collectivité de la réglementation de la santé publique (52,2 ans) à Santé Canada. Il s'agit cependant d'un groupe relativement petit de 10 employés. Parmi les groupes fonctionnels plus importants (plus de 50 employés), la moyenne d'âge la plus élevée se trouve à Sûreté (49,2 ans), à Sécurité maritime (49,0 ans), à Sécurité de surface (47,1 ans) et à Sécurité aérienne (47,0 ans), tous ces groupes appartenant à Transports Canada.

Tableau 3 - Âge moyen par groupe fonctionnel			
Fonction	Ministère	Âge moyen	Population
Inspection des aliments	ACIA	43,9	2 731
Inspection de la pollution	Environnement	42,0	62
Protection de la faune	Environnement	44,3	41
Sécurité aérienne	Transports	47,0	879
Sécurité maritime	Transports	49,0	220
Sûreté	Transports	49,2	52
Sécurité de surface	Transports	47,1	208
Approbation des médicaments et normes	Santé	45,8	386
Normes des aliments	Santé	45,9	153
Hygiène du milieu	Santé	44,4	156
Lutte antiparasitaire	Santé	39,7	108
Santé publique	Santé	52,2	10
Santé et Sécurité au travail	Santé	47,9	18
Application - Santé et Sécurité au travail	DRHC	45,4	125
Total de la collectivité RI		45,0	5 149
Source : Dossier sur les titulaires–population de la CFP et données sur la population de l'ACIA appariées aux données ministérielles au 31 mars 1998.			

Bien que le vieillissement de la population soit un problème en général, il existe des cas dans certains ministères et sous-groupes qui sont une source de préoccupation plus immédiate. Les écarts dans les profils d'âge au sein de certains ministères et groupes fonctionnels sont très marqués. Parmi les cinq ministères, la population la plus jeune se trouve à Environnement (42,9 ans), à l'ACIA (43,9) et à Santé (44,9 ans), alors que la plus âgée se trouve à DRHC (45,4 ans) et à Transports (47,7 ans).

Parmi les groupes fonctionnels, l'âge moyen le plus élevé se retrouve dans la collectivité de la réglementation de la santé publique (52,2 ans) à Santé Canada. Il s'agit cependant d'un groupe relativement petit de 10 employés. Parmi les groupes fonctionnels plus importants (plus de 50 employés), la moyenne d'âge la plus élevée se trouve à Sûreté (49,2 ans), à Sécurité maritime (49,0 ans), à Sécurité de surface (47,1 ans) et à Sécurité aérienne (47,0 ans), tous ces groupes appartenant à Transports Canada.

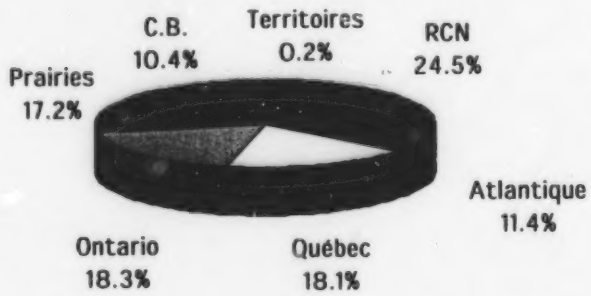
Les groupes fonctionnels dont l'âge moyen est le plus bas comprennent la Lutte antiparasitaire (39,7 ans) à Santé Canada, l'Inspection de la pollution (42 ans) à Environnement Canada et l'Inspection des aliments (43,9 ans) à l'ACIA.

Le fait que la collectivité est plus âgée résulte d'un certain nombre de facteurs. La population de la collectivité est surtout masculine (76,5 %), une population plus âgée tant dans la population générale qu'au sein de la collectivité RI (46 ans) comparativement à 40 ans pour les femmes. De plus, certains groupes de la catégorie scientifique et professionnelle qui constituent la collectivité ont également tendance à être plus âgés que la population dans son ensemble.

2.6 Répartition géographique

Il est important de comprendre la répartition géographique de la collectivité à la fois sur le plan du recrutement et de la mobilité. Relativement parlant, une répartition régionale égale exige des stratégies de recrutement différentes de celles visant une population concentrée dans des régions données. Dans ce cas, la collectivité de la réglementation et de l'inspection est répartie également dans tout le pays si on la compare à la fonction publique en général.

Graphique 4
Disparité géographique de la collectivité de la réglementation et de l'inspection



Le graphique 4 montre que la plus grande partie des employés de la collectivité (24,5 %) sont situés dans la région de la capitale nationale, ce qui est nettement inférieur à la représentation globale (33,6 %) pour la fonction publique. La grande différence dans la répartition de ces populations dans la RCN peut s'expliquer par une plus grande concentration de la population de la réglementation et de l'inspection au Québec (18,1 % de la population contre 14,2 % pour la FP), en Ontario (18,3 % de la population RI contre 16,2 % pour la FP) et dans la région des Prairies (17,2 % contre 13,1 % pour la FP). La répartition rend compte de la décentralisation des fonctions de réglementation-inspection en général.

Une exception importante est la concentration des employés de Santé Canada dans la région de la

capitale nationale. À Santé Canada, 72,4 % des employés œuvrant dans la réglementation-inspection étaient situés dans la région de la capitale nationale, 10,6 % dans le reste de l'Ontario et seulement 17,0 % environ dans toutes les autres régions du pays. Cette concentration est attribuable au type de fonctions de réglementation assumées par Santé Canada, qui nécessitent un travail de laboratoire intensif pour les essais de produits et l'établissement de normes. Ces fonctions se prêtent plus facilement à une centralisation, ce qui explique la forte concentration des employés dans la RCN.

Parmi les autres ministères, les moins centralisés en ce qui concerne les populations de la réglementation-inspection étaient Environnement Canada, l'ACIA et DRHC, qui comptaient seulement 4,9 %, 7,1 % et 8,8 % employés respectivement dans la RCN. L'autre ministère, Transports Canada, comptait 33,0 % des employés dans la RCN, ce qui se rapproche beaucoup de la répartition des employés de la fonction publique en général, soit 33,6 %.

2.7 Représentation des groupes désignés

L'équité en matière d'emploi représente un domaine d'intérêt commun à tous les ministères au sein de la collectivité RI. La représentation dans le personnel de la réglementation-inspection est inférieure pour la plupart des groupes désignés que dans la fonction publique en général. Au 31 mars 1998, les Autochtones représentaient 1,1 % de la collectivité de l'inspection tel qu'il est défini par rapport à 2,7 % pour la fonction publique en général[5], les personnes handicapées représentaient 1,2 % de la collectivité de l'inspection par rapport à 3,9 % pour la FP et les femmes représentaient 23,7 % des groupes de la RI, ce qui est moins de la moitié de leur représentation de 50,5 % dans toute la fonction publique. La seule exception était les minorités visibles qui étaient représentées à 5,1 % dans toute la fonction publique par rapport à 6,6 % dans la collectivité de la réglementation-inspection.

Toutefois, le vrai repère en matière de représentativité est la disponibilité sur le marché du travail (DMT). La DMT pour les femmes dans la collectivité RI est de 32,6 %, ce qui est nettement supérieur à la représentation actuelle de 23,5 % au groupe de la RI. Des progrès importants doivent donc être réalisés pour respecter les cibles actuelles (Voir Tableau 4). Pour ce qui est des groupes professionnels particuliers, la représentation des femmes dépassait leur DMT de 25,5 % dans le groupe des SG, de 8,4 % dans le groupe des BI et de 4,7 % dans celui des AO. Parmi les neufs premières professions, l'écart entre la représentation et la DMT des femmes est le plus marqué dans le groupe des PI, avec un écart de 24,3 %, suivi par le groupe des VM (15,3 %) et des PM (9,8 %).

La représentation des Autochtones au sein de la collectivité de la réglementation-inspection est de 1,1 %, ce qui est inférieur à leur DMT de 1,5 %. Leur représentation dans les neuf premiers groupes professionnels dépassait leur DMT dans trois professions seulement, TI, VM et CH.

---

[5] Source : Rapport annuel du SCT sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale 1997-1998 p.49. Au 31 mars 1998.

Tableau 4 – Représentation des groupes désignés et DMT par groupe professionnel clé

Groupe	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Minorités visibles	
	RI %	DMT	RI %	DMT	RI %	DMT	RI %	DMT
AO	7,6	2,9	0,8	1,3	1,8	3,8	1,3	4,7
BI	46,2	37,8	1,0	1,1	.	.	12,8	11,4
CH	30,8	33,4	0,6	0,2	2,5	.	23,9	22,3
EN	6,3	8,7	.	0,5	2,6	3,7	12,1	13,8
PI	19,3	43,6	1,8	2,3	.	.	4,6	6,7
PM	34,5	44,4	1,3	1,6	3,1	2,3	2,0	7,1
SG	47,3	21,9	,	1,5	2,4	3,6	11,8	11,5
TI	9,7	9,2	1,4	0,8	3,2	7,8	5,3	10,5
VM	25,9	41,2	0,4	0,3	,	,	7,1	2,8
Total	23,5 %	32,6 %	1,1 %	1,5 %	1,2 %	1,9 %	6,6 %	8,4 %

Source : Recensement de 1996 sur les femmes, les Autochtones et les minorités visibles et l'enquête de 1991 sur la santé et les limitations d'activités pour les personnes handicapées. La DMT a été adaptée et pondérée pour la collectivité de la réglementation –inspection en fonction des Codes CNP fournis par le SCT.

Les personnes handicapées étaient également en dessous de leur DMT, puisqu'elles étaient représentées à 1,2 % dans la collectivité RI ccomparativement à 1,9 % sur le marché du travail extérieur. Les personnes handicapées étaient sous-représentées dans quatre groupes professionnels, TI, AO, EN et SG. De plus, il n'y avait aucune personne handicapée dans les groupes PI, BI et VM. Le nombre total d'autochtones et de personnes handicapées au sein des groupes professionnels est cependant très limité. Par conséquent, un membre d'un groupe désigné qui est engagé ou qui part peut modifier considérablement la représentation dans les professions.

La représentation globale des minorités visibles était également inférieure à leur DMT, soit 6,6 % dans la collectivité par rapport à 8,4 % de disponibilité. La représentation des minorités visibles dans les neuf premiers groupes professionnels est inférieure à la DMT dans cinq professions, PI, TI, PM, AO et EN, mais davantage dans les TI et PM que dans les autres trois groupes. Toutefois, les minorités visibles sont bien représentées dans le groupe des VM.

2.8 Première langue officielle

La collectivité RI dans son ensemble comptait un pourcentage plus élevé d'employés dont l'anglais

était la première langue (76,4 %) que dans la FP (70,2 %), alors que le français représentait 23,2 % et 29,5 % respectivement.

Les ministères dont le pourcentage d'anglophones est le plus élevé sont Santé (82,4 %), Transports (79,6 %) et DRHC (78,4 %), avec une représentation francophone de 17,1 %, 19,9 % et 21,6 % respectivement. Les ministères dont le pourcentage d'anglophones était le plus bas étaient l'ACIA (72,9 %) et Environnement (75,7 %), avec une représentation francophone de 26,7 % et 24,3 % respectivement.

Tableau 5 – Première langue officielle, Collectivité RI et FPF

	ANGLAIS	FRANÇAIS
Environnement Canada	75,7	24,3
ACIA	72,9	26,7
Santé Canada	82,4	17,1
DRHC	78,4	21,6
Transports Canada	79,6	19,9
Collectivité RI	76,4	23,2
Fonction publique fédérale	70,2	29,5

Source : Données provenant du dossier sur les titulaires-population de la CFP et données sur la population de l'ACIA appariées aux données ministérielles au 31 mars 1998.

Les groupes fonctionnels dont le pourcentage d'anglophones est le plus élevé sont Lutte antiparasitaire (92,6 %) et Santé publique (100 %), qui font tous deux partie de la collectivité RI de Santé Canada. Ceux dont le pourcentage de francophones est le plus élevé sont Protection de la faune (26,8 %), et Inspection des aliments (26,7 %).

2.9 Durée du service

La moyenne des années de service continu pour l'ensemble de la collectivité RI est de 12 ans et 10 mois, comparée à 12 ans et 4 mois pour la FP. La collectivité RI où la durée de service continu est la plus longue est DRHC avec 15 ans et 1 mois, alors que celui dont la durée de service est la plus courte est Transports Canada avec 11 ans et 2 mois.

Les groupes fonctionnels comptant le plus grand nombre d'années de service continu sont Normes alimentaires avec 16 ans et 2 mois, et Application - Santé et sécurité au travail avec 15 ans et 1 mois, alors que ceux comptant la durée de service continu la plus courte sont Lutte antiparasitaire avec 8 ans et Santé publique avec 9 ans et 6 mois.

Si on examine la durée de service continu par groupe professionnel, les chimistes (CH) comptent le plus grand nombre d'années de service, avec 15 ans, soit un peu plus que leurs années de service à la FPF en général.

Tableau 6 - Années de service continu pour la collectivité RI et la FPF

	Collectivité RI
AO	9 ans, 9 mois
BI	11 ans
CH	15 ans
EN	11 ans, 7 mois
PI	14 ans, 4 mois
PM	14 ans, 2 mois
SG	14 ans, 8 mois
TI	11 ans, 1 mois
VM	12 ans
TOTAL RI	12 ans, 10 mois
TOTAL FPF	12 ans, 4 mois

Source : Données provenant du dossier sur les titulaires-population de la CFP et données sur la population de l'ACIA appariées aux données ministérielles au 31 mars 1998

Ils sont suivis par les responsables de la réglementation scientifique (SG) avec 14 ans, 8 mois. Les groupes professionnels dont la moyenne d'années de service est la plus courte sont Opérations des aéronefs (AO) avec 9 ans, 9 mois et les biologistes (BI) avec 11 ans de service.

3.0 Caractéristiques de la mobilité de la collectivité de la réglementation et de l'inspection

Un des grands obstacles à l'examen des questions de mobilité au sein de la collectivité de la réglementation et de l'inspection est l'absence d'une définition homogène des groupes professionnels de cette collectivité. Ce manque d'homogénéité crée des difficultés pour distinguer la collectivité RI de l'ensemble de la fonction publique. Cette définition et les données sur les cessations d'emploi sont nécessaires pour entreprendre le suivi longitudinal de la collectivité à partir duquel nous produisons les données sur la mobilité.

Au lieu de retracer toute la population, on a élaboré des modèles substitutifs en appariant avec le plus d'exactitude possible la population de la collectivité RI avec les groupes professionnels de la collectivité définie et avec les groupes professionnels plus larges des ministères qui composent la totalité de la collectivité de l'inspection.

3.1 Recrutement externe pour la collectivité de la réglementation et de l'inspection

On a suivi le recrutement dans la collectivité RI de l'extérieur de la fonction publique pendant une période de 7 ans en utilisant les données substitutives des ministères pour les groupes professionnels[6]. Au cours de cette période, environ 1 329 employés ont été recrutés dans la collectivité RI. De ce total, 731 ou 55,0 % étaient des employés nommés pour une période indéterminée. Il s'agit d'un ratio beaucoup plus élevé de recrutement d'employés pour une période indéterminée que pour l'ensemble de la FP pendant la même période, ce qui montre à nouveau que la population de la RI tend à être plus stable et occupe des emplois moins aléatoires que la population de la FP en général.

Tableau 7 : Recrutement par groupe professionnel 1990-1998

Groupe	Éléments substitutifs utilisés	# Recrues	% période indéterminée	Subst. de la RI comme part de la pop. min.
AO	AO-MOT	199	77,4 %	90,2 %
BI	BI-HC	35	16,6 %	66,6 %
CH	CH-HC	10	30,0 %	81,3 %
EN	EN-MOT	133	75,2 %	90,0 %
PI	PI-ACIA, AGR	518	34,4 %	100 %
SG	SG-HC	13	23,1 %	90,4 %
TI	TI-MOT	240	85,0 %	100 %
VM	VM-ACIA, AGR, HC	181	46,4 %	100 %
Total		1 329	55,0 %	

Source : Dossier des nominations de la CFP

[6] Les données substitutives ont été préparées en prenant un groupe professionnel d'un ministère relativement homogène,. où la composante réglementation-inspection représente plus de 50 % de la population totale du ministère pour un groupe particulier, et en retraçant l'entrée historique dans ce groupe. À l'aide de cette méthode, nous avons pu couvrir les activités de recrutement d'environ 80 % de la population totale de la RI.

En ce qui concerne les cas spécifiques aux ministères, le taux de recrutement pour une période indéterminée est beaucoup plus élevé à Transports Canada, 80,1 %, parmi les groupes professionnels de la collectivité RI que dans tout autre ministère. Les données sur le recrutement comparable pour les professions relevant de l'Agence d'inspection des aliments affichent des taux de recrutement à durée indéterminée de 37,5 %, soit moins de la moitié qu'à Transports. Historiquement, les divers ministères au sein de la collectivité ont utilisé différentes stratégies de recrutement pour leurs propres groupes fonctionnels.

3.2 Groupes de relève interne de la collectivité de la réglementation et de l'inspection

Afin de déterminer les groupes de relève de la collectivité de la réglementation-inspection, on a retracé la population actuelle jusqu'au 31 mars 1998 au 31 mars 1990. Sur les 5 149 membres actuels de la collectivité, un total de 646 (12,5 %) provenaient de groupes autres que leur classification actuelle.

Tableau 8 – Mobilité des groupes professionnels à la FP 1990-991 à 1997-1998

Groupe	# Nominations à partir d'autres groupes	% du total actuel provenant d'autres groupes	Principaux groupes de relève
BI	184	30,1 %	SG (37 %), PI (11 %)
PM	139	31.2 %	PI (29 %), CR (23 %)
TI	89	15,1 %	GT (28 %), PM (18 %)
PI	47	31,2 %	VM (28 %), EG (21 %)
SG	39	23,1 %	PH (33 %), EG (21 %)
CH	28	17,6 %	EG (43 %), SG (25 %)
PC	20	37,0 %	EG (30 %), CH, PM & SG (15 %)
VM	19	4,0 %	PI (58 %), BI (21 %)
EN	17	8.9 %	TI (41 %), GT (12 %)

Les groupes dont la probabilité d'être alimentés par d'autres groupes professionnels au cours de la période de 8 ans était la plus élevée (Voir : Tableau 5) comprenaient les PC (37,0 %), les PM (31,2 %) et les BI (30,1 %)

Les groupes dont la probabilité est relativement faible d'être alimentés par d'autres groupes professionnels comprenaient les PI (2,7 %), les AO (3,0 %) et les VM (4,0 %).

La mobilité interministérielle au sein de la collectivité RI a été très faible. Sur une période de 7 ans, il y a eu 175 déplacements interministériels au sein des cinq ministères, soit une moyenne de 25 déplacements interministériels par an sur une population de 5 149. Le nombre le plus elevé de déplacements s'est produit entre Santé Canada et ACIA-Agriculture. Entre 1990 et 1997, un total de 57 employés sont passés de Santé Canada à ACIA-Agriculture et 47 employés sont passés de ACIA Agriculture à Santé Canada.

3.3 Cessations d'emploi

Au moment de définir les questions éventuelles de ressources humaines liées au recrutement et à la succession, il est essentiel d'examiner trois questions associées à la cessation d'emploi :

1) départs volontaires et départs autres que la retraite, cette catégorie de cessation d'emploi est normalement plus susceptible d'avoir des conséquences pour les employés au début de leur carrière lorsqu'ils ne sont pas encore bloqués dans leur pension;
2) la date de la retraite qui survient le plus tôt pour les employés
3) la probabilité que les employés prennent leur retraite une fois qu'ils atteignent la date qui survient le plus tôt.

Il est essentiel de comprendre ces trois dimensions pour comprendre les flux au sein du système des ressources humaines et pour finalement projeter les flux et déterminer les vulnérabilités critiques possibles du système.

En ce qui concerne les départs autres que la retraite, le taux de cessation d'emploi varie peu entre la plupart des groupes ministériels. Les taux de départ les plus bas se retrouvent à Transports et à Environnement (1,9 % pour les deux) suivis par DRHC 2,0 %, et l'ACIA, à 2,2 %. La principale exception était Santé Canada dont le taux de cessation d'emploi était de 2,7 %. Ces chiffres sont à comparer avec un taux total de cessation d'emplois autre que la retraite de 2,8 % dans l'ensemble de la fonction publique. Cela indique que la population de la RI semble plus stable que celle de la FP en général et que la collectivité de l'inspection est composée d'une population plus âgée que celle de la fonction publique dans son ensemble.

Au niveau des groupes professionnels, les taux de cessation d'emploi des différents groupes varie considérablement. Certains des taux les plus bas de départs autres que la retraite se retrouvent dans les groupes scientifiques et professionnels (EN 1,3 %, BI 1,4 %, CH 1,6 % et SG 1,8 %). Par contre, au sein de cette catégorie professionnelle, on retrouve certains des taux les plus élevés de cessation d'emploi (md 4,7 %, VM 2,3 %, et ES 2,4 %). De plus, le taux des départs autres que la retraite des PI, de loin le groupe le plus important de la collectivité, était de 2,3 %.

3.4 Admissibilité à la retraite

Pour ce qui est de l'admissibilité à la retraite, une proportion plus élevée de la collectivité RI (5,7 %) est actuellement admissible à la retraite que dans la fonction publique fédérale (3,6 %)(Au 31 mars 1998). Au cours des cinq prochaines années, cet écart s'élargira puisqu'un total de 18,5 % des

employés de l'inspection seront admissibles à la retraite d'ici 2003 comparativement à 13,9 % dans la fonction publique fédérale. D'ici 2008, 39,6 % de la collectivité sera admissible à la retraite comparativement à 33,0 % pour la FP en général. Il est évident que l'impact du départ des baby boomers se fera sentir dans la collectivité de l'inspection avant d'autres secteurs de la FP. Étant donné que la retraite de l'ensemble des fonctionnaires est déjà considérée comme une crise à moyen terme, le fait que ce groupe va connaître des taux de départ accélérés signifie qu'une question de planification immédiate se pose pour la collectivité RI.

L'examen de l'admissibilité à la retraite par niveau (Tableau 11) indique que l'on s'attendrait à ce que l'admissibilité à la retraite soit la plus forte parmi les niveaux supérieurs au sein de la collectivité de la réglementation inspection. Au 31 mars 1998, 10,6 % des employés des niveaux supérieurs sont actuellement admissibles à la retraite, 23,4 % le deviendront au cours des 5 prochaines années et d'ici le 31 mars 2008. Il faut donc qu'une partie de la planification de la succession soit consacrée au remplacement des talents aux niveaux les plus élevés de la collectivité.

Tableau 9 : Admissibilité à la retraite par niveau

	Subalterne		Intermédiaire		Supérieur	
	#	%	#	%	#	%
Maintenant	99	3,5 %	91	6,7 %	100	10,6 %
Dans 5 ans	362	12,8 %	258	19,2 %	319	34 %
Dans 10 ans	920	32,6 %	527	39,3 %	875	60,5 %

Au niveau ministériel, les membres de la collectivité RI ont tous des profils de retraite qui dépasseront les niveaux de la fonction publique totale au cours des 10 prochaines années. La situation la plus grave semble concerner Transports Canada où 11,4 % de la collectivité étaient admissibles à la retraite au 31 mars 1998 et 47,2 % de la collectivité actuel de la RI le deviendront dans les 10 ans. La situation la plus favorable concerne l'ACIA où actuellement 2,9 % sont admissibles à la retraite et 36,3 % le deviendront d'ici 10 ans.

Un autre examen des groupes par groupe fonctionnel indique que dans certains des sous-groupes, les taux d'admissibilité à la retraite prévus sont extrêmement élevés (Voir Annexe 6). Dans la fonction Sûreté à Transports, 15,4 % de la population est actuellement admissible à la retraite et 69,2 % le seront d'ici 10 ans. Les autres groupes fonctionnels dont le taux d'admissibilité à la retraite d'ici 10 ans est très élevé sont notamment : Santé publique 66 %, Sécurité maritime 52,3 %, Sécurité de surface 51,0 % Normes des aliments 47,7 %, Protection de la faune 43,8 % et Sécurité aérienne 43,8 %.

Tableau 10 – Groupe actuel de la réglementation-inspection par année d'admissibilité à la retraite			
Groupe fonctionnel	Admissibles maintenant	Dans 5 ans	Dans 10 ans
Agence de l'Inspection des aliments	2.9 %	13.0 %	36.3 %
Inspection de la pollution	4.8 %	12.9 %	33.9 %
Protection de la faune	0.0 %	9.8 %	43.8 %
Sécurité aérienne	11.5 %	26.2 %	43.8 %
Sécurité maritime	13.4 %	31.8 %	52.3 %
Sûreté	15.4 %	44.2 %	69.2 %
Sécurité de surface	9.6 %	26.9 %	51.0 %
Approbation des médicaments	9.1 %	26.4 %	40.7 %
Normes alimentaires	5.2 %	25.5 %	47.7 %
Hygiène du milieu	5.8 %	13.5 %	32.1 %
Lutte antiparasitaire	0.9 %	9.3 %	19.4 %
Santé publique	10.0 %	40.0 %	66.0 %
Sécurité et santé au travail	5.6 %	27.8 %	44.4 %
Sécurité et santé au travail – Application	1.6 %	18.4 %	42.4 %
Source : Dossier sur les titulaires-population de la CFP et données sur la population de l'ACIA appariées aux données ministérielles au 31 mars 1998.			

3.5 Probabilités de retraite

Alors que l'admissibilité à la retraite est un facteur important dans la prévision de la planification des départs, cela n'est pas suffisant en soi pour prévoir les tendances de départ. Un des facteurs importants est que les modèles de prise de retraite sont très différents selon les groupes professionnels. Dans l'ensemble, la probabilité de retraite pour toute la fonction publique est de 25,3 %, c'est-à-dire qu'au cours de toute année donnée, environ un quart des employés admissibles prendront leur retraite[7]. Historiquement, les groupes professionnels comme la catégorie scientifique

[7] Les probabilités de retraite ont été calculées pour la période 1990-1991 à 1994-1995. Les années de l'examen des progammes ont été exclues en raison des anomalies produites par les mesures d'encouragement au départ.

et professionnelle.

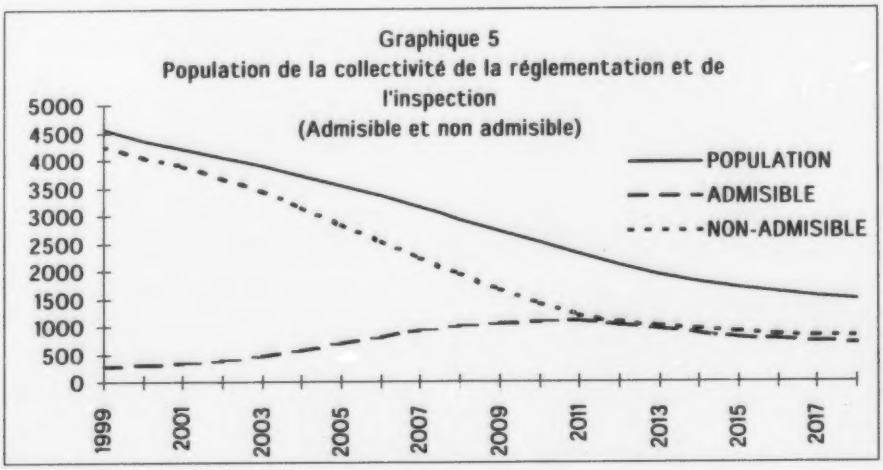
Tableau 11 – Probabilités de retraite par groupe professionnel	
Groupe	Proportion des employés admissibles qui prennent leur retraite chaque année
AO	15,9 %
BI	16,0 %
CH	11,0 %
EN	15,3 %
PI	29,4 %
TI	16,6 %
SG	20,7 %
PM	24,5 %
VM	25,0 %

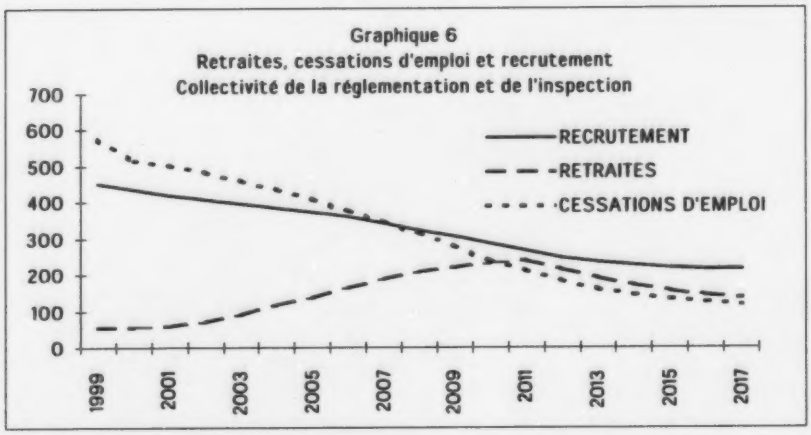
Parmi les groupes professionnels les plus importants dans la collectivité RI, (Tableau 6), la plupart se situent en dessous de la moyenne de la fonction publique pour ce qui est de prendre leur retraite. La seule exception est le groupe des PI dont la probabilité de retraite est de 29,4 %. Cela pourrait réduire dans une certaine mesure le nombre plus élevé que la moyenne des personnes qui deviendront admissibles à la retraite dans la collectivité.

4.0 Prévisions des départs volontaires, du recrutement et de la composition des groupes

Les constatations observées au cours de la période prévue indiquent que, en tant que population, la collectivité RI devra envisager une augmentation du recrutement afin de maintenir le nombre actuel des inspecteurs (graphique 5). Comme le graphique 6 le montre, le taux global actuel de recrutement pour la collectivité de la réglementation inspection est légèrement inférieur à son taux global actuel de cessation d'emploi. Bien que d'ici l'an 2007, le taux de recrutement devrait dépasser celui des cessations d'emploi, la hausse considérable du nombre de personnes qui prendront leur retraite fera plus que compenser les gains prévus chez les inspecteurs. Comme on le voit dans le graphique 5, ce faible taux de recrutement se traduira finalement par une chute marquée du nombre

des inspecteurs qui ne seront pas encore admissibles à la retraite en plus de l'augmentation du nombre de ceux qui seront admissibles à la retraite.





À moins que l'on adopte des stratégies de recrutement pour contrer la tendance à la hausse des retraites prévues dans les années qui viennent, tous les groupes qui composent la collectivité RI risquent éventuellement d'épuiser leur population actuelle au cours de la période prévue dans la simulation.

Le Tableau 12 montre, pour chaque groupe, le pourcentage cumulatif des inspecteurs qui devraient quitter la collectivité RI entre 2003 et 2008. Toutefois, il faut souligner que le rythme des départs de

la collectivité RI devrait s'accélérer au-delà de l'année 2008 car une plus grande proportion d'inspecteurs deviendront admissibles à la retraite. Cela sera particulièrement problématique à Santé puisque d'ici l'an 2008, 32,8 % de sa population actuelle devrait quitter la collectivité.

Tableau 12 – Prévision des cessations d'emploi par ministère

	Transports	ACIA	DRHC	Environnement	Santé
Population actuelle	1353	2268	123	99	714
2003 départs (retr./cessat.)	14,9 %	12,3 %	12,2 %	10,5 %	27,4 %
2008 départs (retr./cessat.)	27,9 %	27,2 %	27,7 %	26,3 %	32,8 %

Le Tableau 13 montre une même tendance des départs dans les groupes professionnels. Sur les six groupes professionnels représentés, trois sont particulièrement à risque (PI, PM, et VM). Respectivement, 35,2 %, 31,7 %, et 32,7 % des PI, PM, et VM devraient quitter la collectivité RI d'ici 2008. Là encore, le rythme des sorties devrait s'accélérer au-delà de 2008, ce qui pourrait poser un problème sur le plan du recrutement si l'on retarde la planification de la dotation.

Tableau 13 - Prévision des cessations d'emploi par groupe professionel

	AO	TI	PI	PM	BI	VM
Population actuelle	393	589	1433	423	505	407
2003 sorties (retr./cessat.)	13,8 %	12,4 %	15,2 %	24,4 %	9,3 %	25,5 %
2008 sorties (retr./cessat.)	25,5 %	23,0 %	35,2 %	31,7 %	19,8 %	32,7 %

Note : Les prévisions comprennent les employés à durée indéterminés seulement. Les six groupes professionnels comprennent environ 85 % de tous les inspecteurs.

5.0 Conclusion

L'analyse des secteurs démographiques définis suscite un certain nombre de questions tant sur le plan de l'élaboration d'une stratégie pour la gestion de la collectivité de la réglementation-inspection que des questions propres aux RH qui ressortent de l'analyse. Les questions qui pourraient mettre en doute la possibilité d'une gestion ministérielle comprennent notamment : le manque

d'homogénéité professionnelle entre les ministères et les groupes fonctionnels. La collectivité tend à recruter dans divers groupes professionnels qui sont souvent spécifiques à un ministère. Il existe également une très grande diversité de professions, certaines scientifiques et d'autres techniques, qui ont tendance à demander des compétences, des niveaux d'accréditation, des sources et des stratégies de recrutement différents. Tout cela doit être pris en compte dans un plan visant à gérer la collectivité de la réglementation -inspection en tant qu'entité.

Malgré ces différences, un certain nombre de thèmes communs ressortent de l'analyse démographique. En ce qui concerne la composition de l'effectif, il semble y avoir un noyau permanent plus important d'employés au sein de la collectivité RI et une préférence pour l'embauche de travailleurs à durée indéterminée à l'extérieur de la fonction publique. Il semble exister un certain degré de mobilité professionnelle entre certaines des professions de la RI, bien que la plus grande partie soit interne aux ministères car la mobilité interministérielle est très limitée.

Pour ce qui est des préoccupations démographiques qui concernent plus précisément la collectivité RI, l'analyse a fait ressortir 3 grands thèmes qui tendent à recouper tous les groupes et les ministères. Il s'agit de : l'équité en matière d'emploi, le profil d'âge actuel de la collectivité et un certain nombre de questions liées à la succession.

L'équité en matière d'emploi est une source de préoccupation pour tous les ministères dans la collectivité RI. Il s'agit d'un groupe à prédominance masculine qui n'est pas particulièrement bien représenté dans aucun des groupes visés par l'équité dans l'emploi à l'exception des minorités visibles. Ces dernières se situent en dessous de leur DMT, mais au-dessus de la représentation générale dans la fonction publique. Le principal sujet de préoccupation est celui des femmes dont la représentation globale est de 23,5 %, soit bien inférieure à la DMT de 32,6 %. Ce pourrait être un secteur exigeant une stratégie de recrutement commune ou une forme de programme de perfectionnement général visant à faire entrer davantage de femmes dans ces fonctions de réglementation.

Il est clair que dans la perspective d'une gestion ministérielle, la question la plus pressante est celle de la succession. Il vaut la peine de répéter que 39,6 % de la collectivité actuel seront admissibles à la retraite d'ici 2008. Nos prévisions indiquent des problèmes importants à la suite de l'augmentation dramatique des départs. Les ministères où le problème se pose particulièrement sont Transports, l'ACIA et DRHC. Les projections montrent que le recrutement devra se poursuivre de façon soutenue pour compenser l'augmentation des départs dus à la retraite et autres au cours des 10 prochaines années.

Annex 1 - Groupe de la réglementation-inspection par groupe professionnel et ministère						
	ACIA	Environnement	Transports	DRHC	Santé	Total
EX	0	0	1	0	0	1
AG	0	0	0	0	19	19
BI	347	0	0	0	255	602
CH	0	1	1	0	157	159
EN	0	6	174	2	8	190
ES	0	0	4	0	19	23
MA	0	0	0	0	1	1
MD	0	0	0	0	54	54
NU	0	0	0	0	1	1
PC	0	11	8	0	32	51
PH	0	0	0	0	13	13
SE	0	0	0	0	61	61
SG	0	0	0	0	169	169
VM	477	0	0	0	2	479
AS	0	0	10	0	1	11
CO	0	1	0	0	0	1
CS	0	0	0	0	1	1
PM	136	43	128	121	18	446
AO	0	0	394	0	0	394
EG	0	21	19	1	16	57
EL	0	0	10	0	0	10
GT	0	19	19	0	1	39
PI	1771	0	0	0	0	1771
SI	0	0	0	0	2	2
TI	0	0	590	0	0	590
CR	0	0	1	1	1	3
GS	0	1	0	0	0	1
TOTAL	2731	103	1358	125	831	5149

Annex 1 - Groupe de la réglementation-inspection par groupe professionnel et ministère						
	ACIA	Environnement	Transports	DRHC	Santé	Total
EX	0	0	1	0	0	1
AG	0	0	0	0	19	19
BI	347	0	0	0	255	602
CH	0	1	1	0	157	159
EN	0	6	174	2	8	190
ES	0	0	4	0	19	23
MA	0	0	0	0	1	1
MD	0	0	0	0	54	54
NU	0	0	0	0	1	1
PC	0	11	8	0	32	51
PH	0	0	0	0	13	13
SB	0	0	0	0	61	61
SG	0	0	0	0	169	169
VM	477	0	0	0	2	479
AS	0	0	10	0	1	11
CO	0	1	0	0	0	1
CS	0	0	0	0	1	1
PM	136	43	128	121	18	446
AO	0	0	394	0	0	394
EG	0	21	19	1	16	57
EL	0	0	10	0	0	10
GT	0	19	19	0	1	39
PI	1771	0	0	0	0	1771
SI	0	0	0	0	2	2
TI	0	0	590	0	0	590
CR	0	0	1	1	1	3
GS	0	1	0	0	0	1
TOTAL	2731	103	1358	125	831	5149

Annexe 2 - Groupe de la réglementation-inspection par catégorie, groupe professionnel et ministère						
	ACIA	Environnement	Transports	DRHC	Santé	Total
Exécutif	0	0	1	0	0	1
Scientifique et Professionnel	824	18	187	2	791	**1822**
Services administratif et étrangers	136	44	138	121	20	459
Technique	1771	40	1032	1	19	**2863**
Soutien administratif	0	0	1	1	1	3
Opérationnel	0	1	0	0	0	1
TOTAL	**2731**	**103**	**1359**	**125**	**831**	**5149**

Annexe 3 - Groupe de la réglementation-inspection par ministère et région					
	Environnement	**ACIA**	**Santé**	**DRHC**	**Transports**
RCN	5	195	602	11	449
Atlantique	16	401	12	25	133
Québec	18	641	59	13	201
Ontario	24	594	88	30	205
Prairies	17	616	34	38	179
C.-B.	18	284	36	10	186
Territoires	5	0	0	0	6
Total	103	2,731	831	125	1,359

Annexe 4 - Groupes professionnels clés, groupe de la réglementation-inspection par niveau						
	Subalterne		Intermédiaire		Supérieur	
Groupe	#	%	#	%	#	%
AO	180	45,7	141	35,8	73	18, .5
BI	245	40,7	188	31,2	169	28,1
CH	67	42,1	54	34,0	38	23,9
EN	53	27,9	87	45,8	50	26,3
MD	34	63,0	0	0,0	20	37,0
PI	1571	88,7	0	0,0	200	11,3
PM	77	17,3	299	67,0	70	15,7
SE	33	54,1	0	0,0	28	45,9
SG	54	32,0	96	56,8	19	11,2
TI	145	24,6	207	35,1	238	40,3
VM	370	77,2	66	13,8	43	9,0

Annexe 5 - Années de service continu pour la collectivité RI et la FPF	
Groupe fonctionnel	Moyenne des années de service continues
Environnement Canada	13 ans, 7 mois
ACIA	13 ans, 6 mois
Santé Canada	12 ans, 7 mois
DRHC	15 ans, 1 mois
Transports Canada	11 ans, 2 mois
Groupe de la RI	12 ans, 9 mois
Fonction publique fédérale	12 ans, 4 mois
Source : Dossier des titulaires-population de la CFP et donnée sur la population de l'ACIA appariées aux données ministérielles au 31 mars 1998.	

Annexe 6 - Mobilité historique de la collectivité RI 1990-1991 à 1997-1998

		Groupes professionnels													
		AO	BI	CH	EN	GT	FC	PI	PM	SE	SG	TI	VM	Autres	Total
Source Groupes professionnels	AO	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	8	0	0	10
	AS	0	0	0	0	0	0	0	28	0	1	2	0	0	31
	BI	0	0	4	0	0	1	1	2	2	6	0	4	1	20
	CH	0	6	0	0	0	3	0	0	1	5	0	0	1	15
	CR	1	1	0	0	5	0	6	32	0	2	3	0	1	50
	EG	1	37	12	1	3	6	10	9	2	8	9	0	1	98
	EN	1	0	0	0	1	2	0	1	0	0	4	0	1	9
	ES	0	1	1	1	0	0	0	0	2	1	0	0	0	6
	GL	0	1	0	0	0	0	5	0	0	0	1	1	0	8
	GT	1	4	0	2	0	0	0	9	0	0	25	0	1	41
	PC	0	12	1	1	0	0	1	0	2	0	0	0	2	17
	PH	0	6	0	0	0	0	0	0	0	13	0	0	0	19
	PI	0	21	0	0	0	0	0	40	0	0	2	11	4	74
	PM	4	6	0	2	4	3	6	0	0	1	16	1	5	43
	SE	0	8	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	10
	SG	0	68	7	1	0	3	1	2	0	0	0	1	1	83
	SO	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	11	0	0	12
	TI	3	0	0	7	0	0	0	4	0	0	0	0	0	14
	VM	0	7	0	0	0	0	13	1	2	0	0	0	0	23
	Autre	1	6	2	1	3	2	4	9	3	2	8	0	4	45
	Total	11	178	26	16	13	18	43	130	11	37	81	19	18	583

Source : Dossier des titulaires-population de la CFP et données sur la population de l'ACIA appariées aux données ministérielles au 31 mars 1998.

Annexe 6 - Mobilité historique de la collectivité RI 1990-1991 à 1997-1998

		Groupes professionnels													
		AO	**BI**	**CH**	**EN**	**GT**	**PC**	**PI**	**PM**	**SE**	**SG**	**TI**	**VM**	**Autres**	**Total**
Source Groupes professionnels	AO	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	8	0	0	10
	AS	0	0	0	0	0	0	0	28	0	1	2	0	0	31
	BI	0	0	4	0	0	1	1	2	2	6	0	4	1	20
	CH	0	6	0	0	0	3	0	0	1	5	0	0	1	15
	CR	1	1	0	0	5	0	6	32	0	2	3	0	1	50
	EG	1	37	12	1	3	6	10	9	2	8	9	0	1	98
	EN	1	0	0	0	1	2	0	1	0	0	4	0	1	9
	ES	0	1	1	1	0	0	0	0	2	1	0	0	0	6
	GL	0	1	0	0	0	0	5	0	0	0	1	1	0	8
	GT	1	4	0	2	0	0	0	9	0	0	25	0	1	41
	PC	0	12	1	1	0	0	1	0	2	0	0	0	2	17
	PH	0	6	0	0	0	0	0	0	0	13	0	0	0	19
	PI	0	21	0	0	0	0	0	40	0	0	2	11	4	74
	PM	4	6	0	2	4	3	6	0	0	1	16	1	5	43
	SE	0	8	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	10
	SG	0	68	7	1	0	3	1	2	0	0	0	1	1	83
	SO	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	11	0	0	12
	TI	3	0	0	7	0	0	0	4	0	0	0	0	0	14
	VM	0	7	0	0	0	0	13	1	2	0	0	0	0	23
	Autre	1	6	2	1	3	2	4	9	3	2	8	0	4	45
	Total	11	178	26	16	13	18	43	130	11	37	81	19	18	583

Source : Dossier des titulaires-population de la CFP et données sur la population de l'ACIA appariées aux données ministérielles au 31 mars 1998.

Annexe 7 - Groupes fonctionnels par permanence								
Ministère	Secteur fonctionnel	Indéterminé		Déterminé		Étudiant		Total
		Hom	Femme	Hom	Femme	Hom	Femmes	
ACIA	Inspection des aliments	1,787	481	230	174	40	19	2,731
Enviro.	Inspection de la pollution	50	8	2	2	.	.	62
	Protection de la faune	39	2	.	.	.	.	41
Transports	Sécurité aérienne	759	117	3	.	.	.	879
	Sécurité maritime	213	7	.	.	.	.	220
	Sûreté	43	9	.	.	.	.	52
	Sécurité de surface	177	28	3	.	.	.	208
Santé	Approbation des médicaments	199	155	17	15	.	.	386
	Normes des aliments	98	46	2	7	.	.	153
	Hygiène du milieu	92	43	11	10	.	.	156
	Lutte antiparasitaire	34	23	27	24	.	.	108
	Santé publique	6	1	2	1	.	.	10
	Sécurité et santé au travail	11	6	1	.	.	.	18
DRHC	Sécurité et santé au travail – Application	87	36	1	1	.	.	125
	Source : Dossier des titulaires-population de la CFP et données sur la population de l'ACIA appariées aux données ministérielles au 31 mars 1998.							

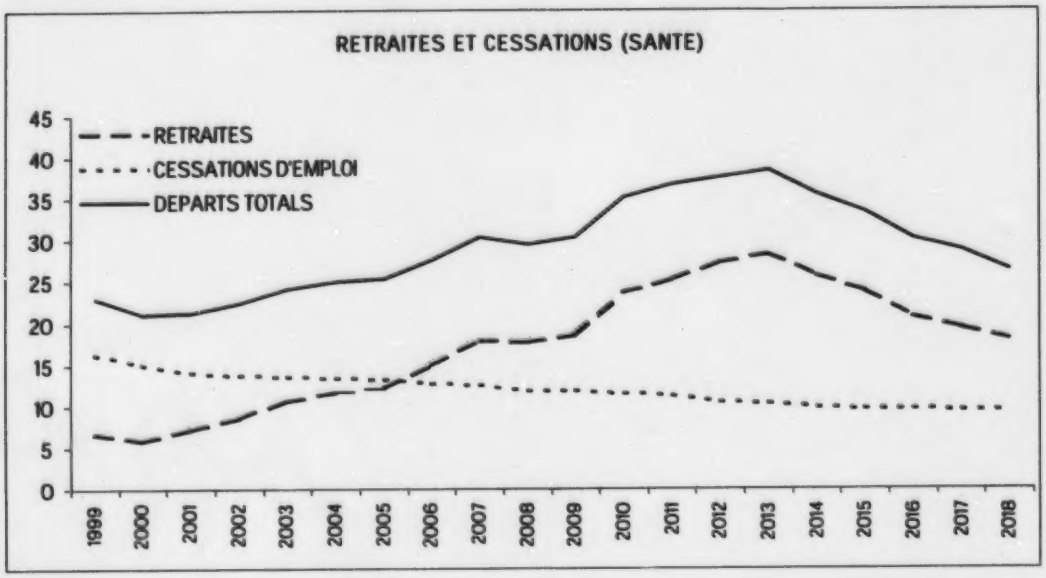
Annexe 8 – Profil régional par groupe fonctionnel								
Dept.	Secteur fonctionnel	Profil régional						
		RCN %	Atlantique %	Québec %	Ontario %	Prairies %	BC %	Terr %
ACIA	Inspection des aliments	7.1	14.7	23.5	21.8	22.6	10.4	0.0
Enviro.	Inspection de la pollution	3.2	14.5	19.4	22.6	19.4	16.1	4.8
	Protection de la faune	7.3	17.1	14.6	24.4	12.2	19.5	4.9
Transpo	Sécurité aérienne	33.2	5.5	14.6	15.7	16.4	14.0	0.7
	Sécurité maritime	16,8	30,5	21,4	13,2	0,5	17,7	0,0
	Sûreté	25,0	11,5	13,5	19,2	19,2	11,5	0,0
	Sécurité de surface	51,4	5,8	9,1	13,5	11,5	8,7	0,0
Santé	Approbation des médicaments	68,7	0,8	7,3	14,8	3,4	5,2	0,0
	Normes des aliments	66,0	1,3	10,5	11,8	4,6	5,9	0,0
	Hygiène du milieu	85,3	0,0	7,7	5,1	1,9	0,0	0,0
	Lutte antiparasitaire	82,4	2,8	1,9	2,8	6,5	3,7	0,0
	Santé publique	60,0	10,0	0,0	10,0	20,0	0,0	0,0
	Sécurité et santé au travail	44,4	16,7	5,6	5,6	11,1	16,7	0,0
DRHC	Sécurité et santé au travail- Application	8,8	18,4	10,4	24,0	30,4	8,0	0,0
	TOTAL	24,5	11,4	18,1			10,4	0,2
	Source : Dossier des titulaires-population de la CFP et données sur la population de l'ACIA appariées aux données ministérielles au 31 mars 1998							

Annexe 9 - Représentation de l'équité par groupe fonctionnel					
Ministère	Secteur fonctionnel	Profil régional			
		Femmes %	Autochtone %	Personnes handicapées %	Minorités Visibles %
ACIA	Inspection des aliments	24,7	1,4	0,0	5,6
Enviro,	Inspection de la pollution	16,1	0,0	0,0	3,2
	Protection de la faune	4,9	0,0	0,0	0,0
Transports	Sécurité aérienne	13,3	1,0	2,5	3,6
	Sécurité maritime	3,2	0,9	3,2	9,5
	Sûreté	17,3	1,9	3,8	0,0
	Sécurité de surface	13,5	1,0	3,4	3,8
Santé	Approbation des médicaments	44,0	0,0	2,3	15,5
	Normes des aliments	34,6	0,0	3,3	18,3
	Hygiène du milieu	34,0	0,6	1,9	9,6
	Lutte antiparasitaire	43,5	1,9	0,0	17,6
	Santé publique	20,0	0,0	0,0	10,0
	Sécurité et santé au travail	33,3	0,0	0,0	5,6
DRHC	Sécurité et santé au travail – Application	29,6	2,4	7,2	1,6
	TOTAL	23,6	1,1	1,2	6,6
	Source : Dossier des titulaires-population de la CFP et données sur la population de l'ACIA appariées aux données ministérielles au 31 mars 1998				

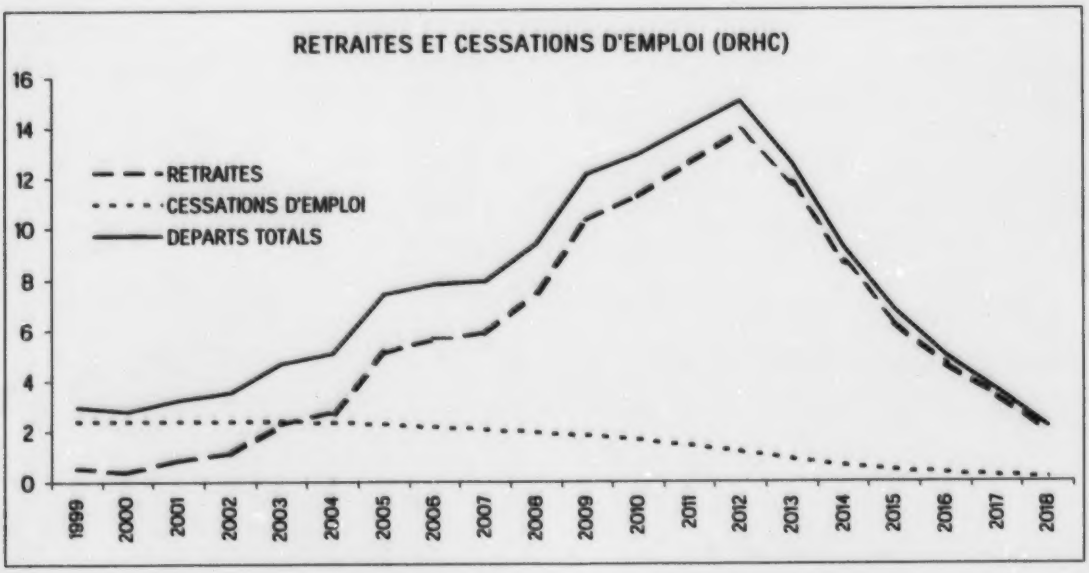
Annexe 10 - Division par niveau			
Groupe professionnel	Subalterne	Intermédiaire	Supérieur
AG		02,03	
AO	01,02	03	04,05
BI	01,02	03	04,05
CH	02	03	04,05
EG		03,04,05,06,07	
EN	02,03	04	05,06
ES		02,03,04,05,06	
GT		02,03,04,05,06,07	
MD	01,02		03,04,05
PC		02,03,04,05	
PM	01,02	03,04	05,06
SE	01,02		04,05
SG	02,03	04,05	05,06
TI	03,04,05	06	07,08
Note : Les divisions fondées sur la taille des groupes et niveaux ne sont pas comparables entre groupes. Certains groupes n'ont pas pu être divisés en 3 niveaux en raison du petit nombre de personnes.			

Annexe 11 : Prévisions des retraites et des cessations d'emploi par collectivité de réglementation et de l'inspection

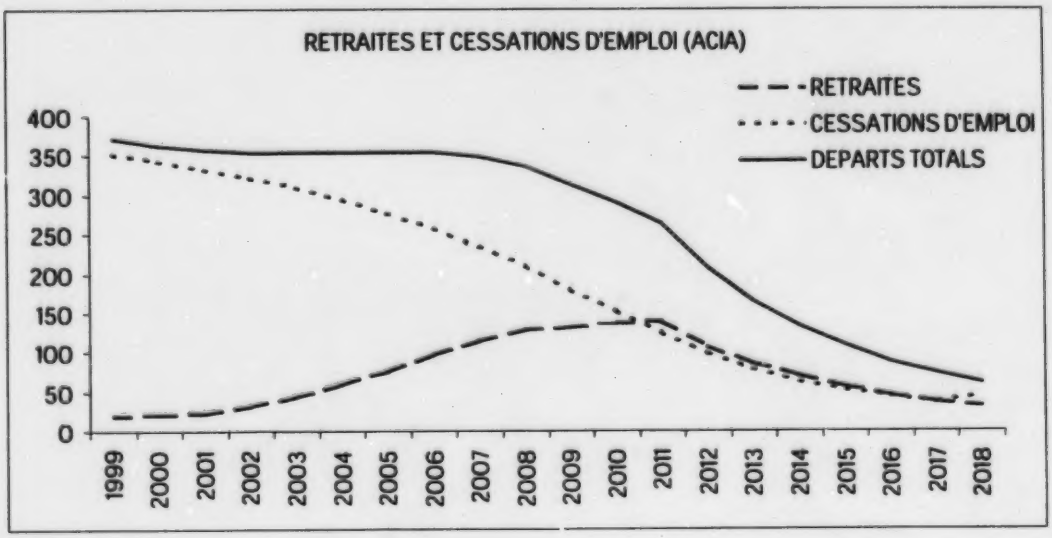
Santé Canada



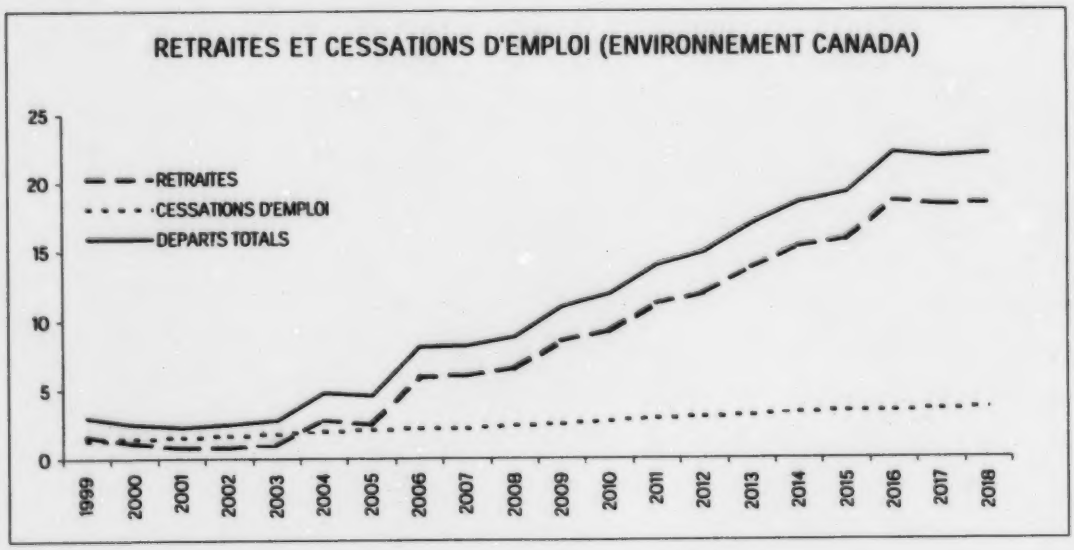
DRHC



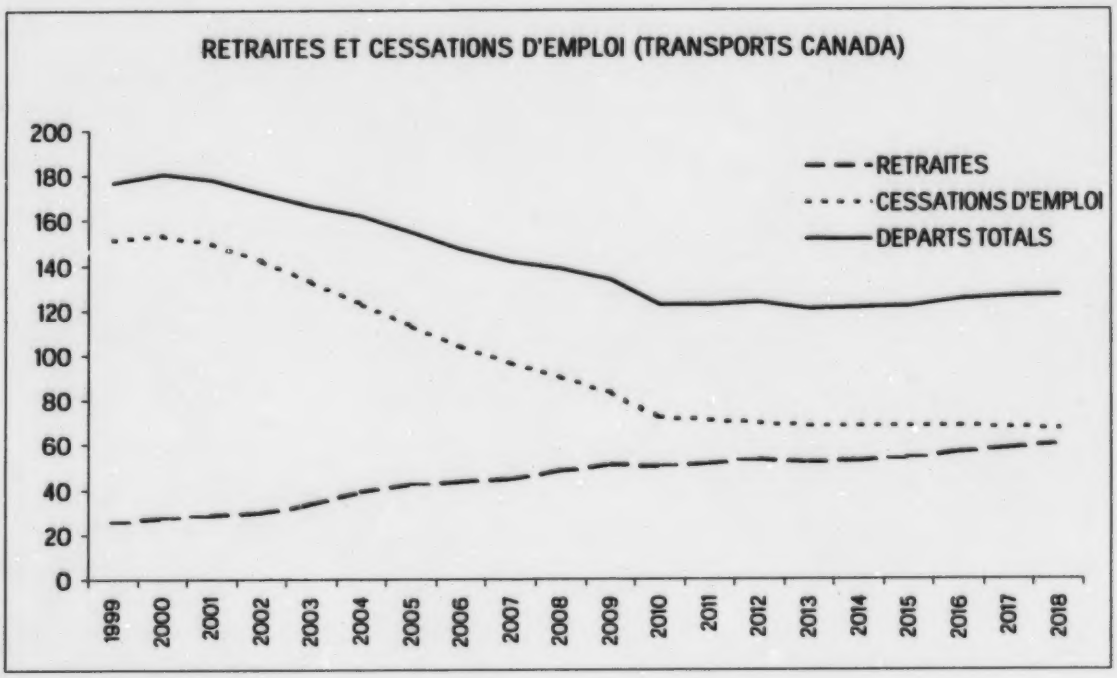
Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA)



Environnement Canada

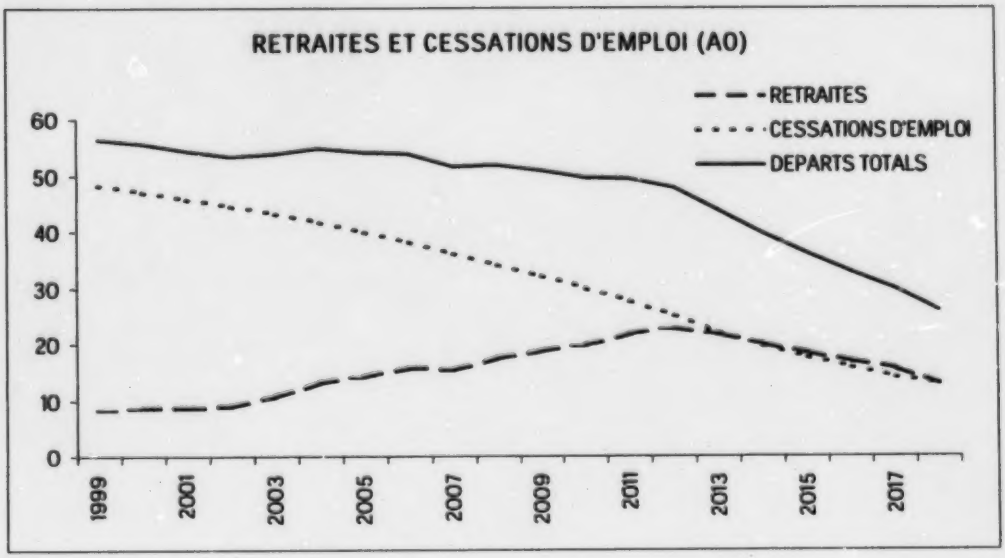


Transports Canada

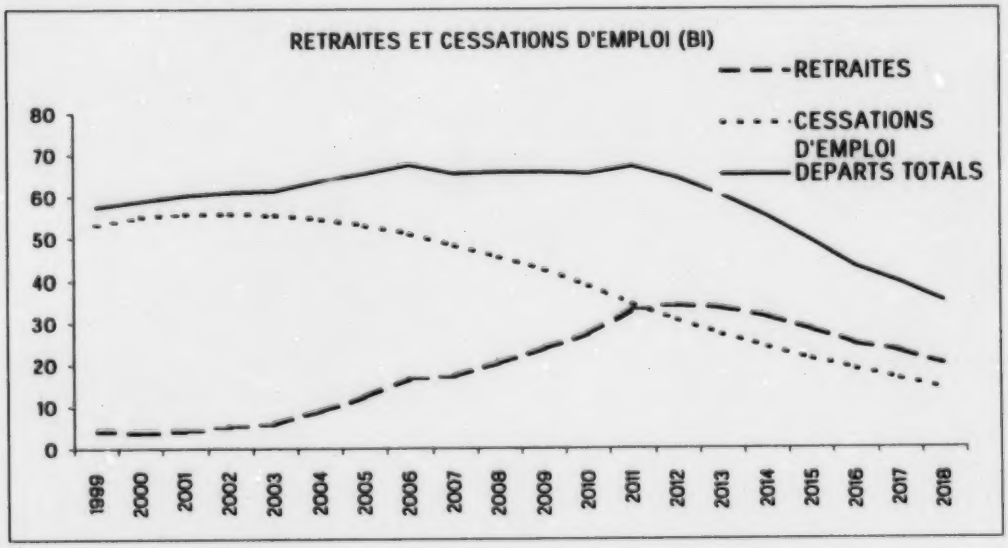


Annexe 12 : Prévisions des retraites et des cessations d'emploi par collectivité RI de groupes professionnels

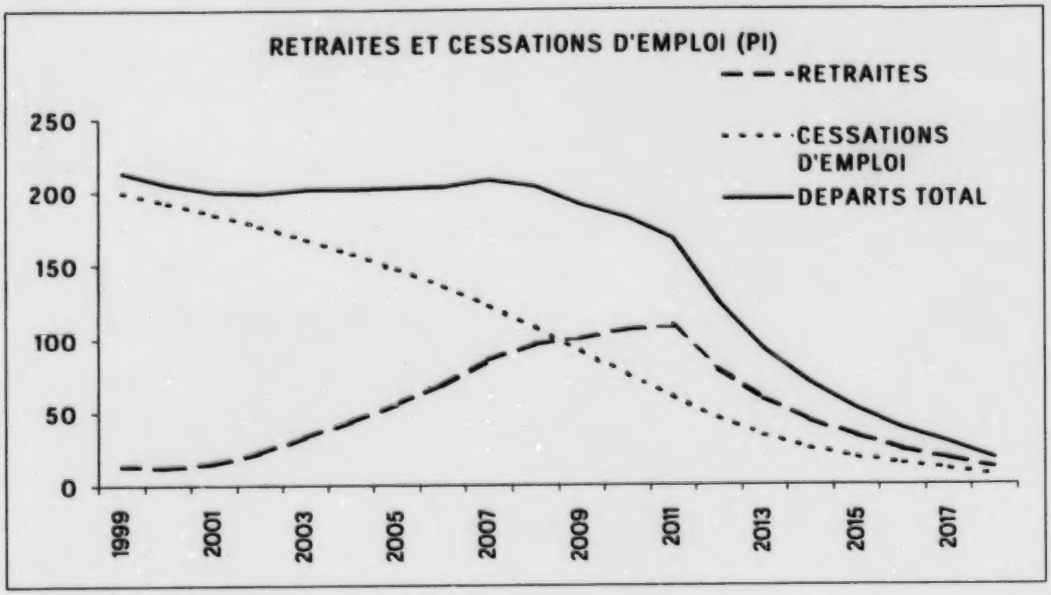
Opérations des aéronefs (AO)



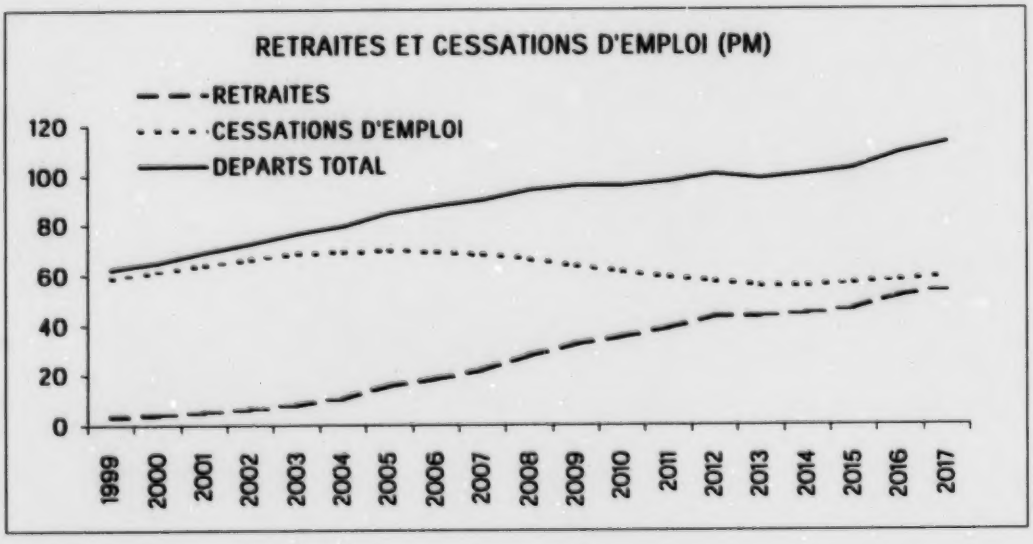
Biologistes (BI)



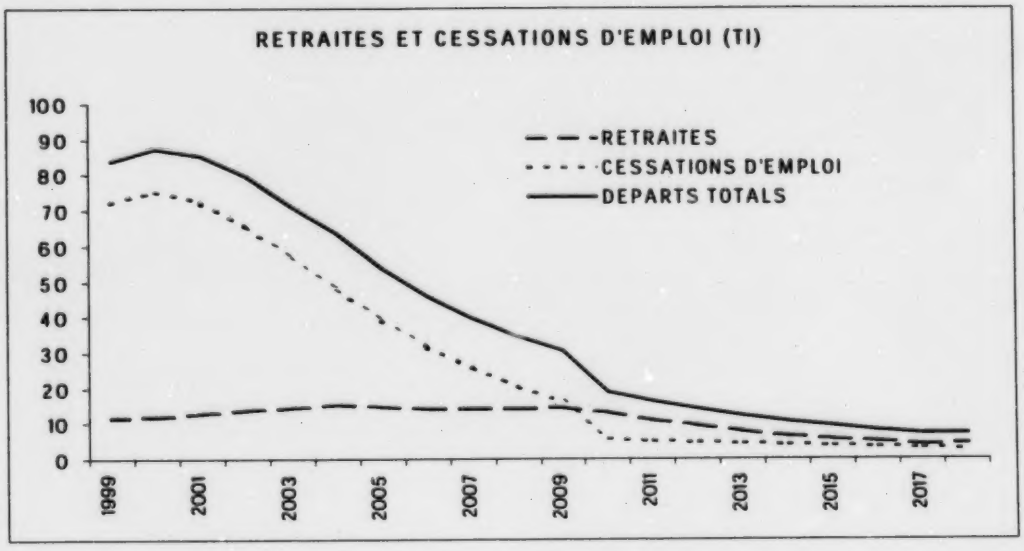
Inspecteurs des produits (PI)



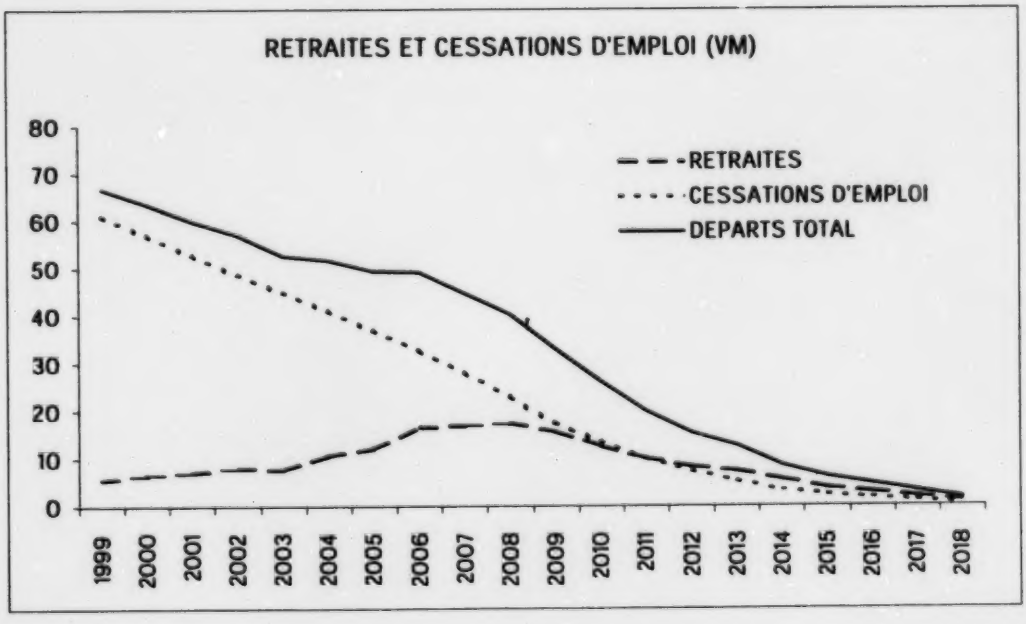
Gestionnaires des programme (PM)



Inspecteurs techniques (TI)



Médecine vétérinaire (VM)



Annexe 13 : Méthodologie

Données démographiques

Le groupe de travail a adopté une approche inclusive au moment de décider quels éléments devraient être incorporés dans la collectivité, y compris ceux qui conçoivent et élaborent les règlements et ceux qui les font appliquer. La collectivité elle-même est largement définie par un processus d'auto-sélection. Les ministères qui voient dans cette initiative une certaine pertinence ont décidé de participer. Les participants comprennent actuellement cinq ministères : Transports Canada, Santé Canada, Développement des ressources humaines Canada (DRHC), Environnement Canada et l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA).

La population de la RI a été définie par chacun des ministères participants. La structure de la collectivité elle-même a rendu cette méthode d'identification nécessaire. Le principal problème tient au fait que les collectivités au sein des ministères ne sont pas associées ni définies par un groupe professionnel particulier. Il existe en fait un certain nombre de groupes au sein de nombreux ministères qui définissent la collectivité tout en chevauchant d'autres groupes comme les PM à DRHC, à Santé Canada et à Environnement Canada, ou les BI et les CH à Santé Canada. Il est donc difficile de définir ou de retracer une collectivité de réglementation et d'inspection à long terme autrement qu'en utilisant les sources ministérielles. Étant donné que tous les membres de la collectivité RI n'ont pas participé au groupe de travail, la population totale de la collectivité pourrait être légèrement supérieure à celle qui est définie dans le rapport.

Une fois que la population a été définie, les ministères ont fourni à la CFP un code d'identification de dossier personnel (CIDP) et un identificateur de sous-fonction pour chaque personne faisant partie de la collectivité RI[8]. La CFP a ensuite fait correspondre les CIDP avec la population au 31 mars 1998 – extrait des dossiers des titulaires[9], dossiers de nomination et dossiers de cessation d'emploi administrés pat la Commission de la fonction publique. Ces dossiers contiennent des données historiques détaillées sur chaque fonctionnaire.

Le nombre réel d'employés appartenant à la collectivité RI en avril 1999 sera différent des chiffres indiqués dans l'étude, car des employés ont été engagés ou sont partis depuis le 31 mars 1998. On a choisi cette date comme date de démarcation de l'analyse car il s'agit de l'exercice le plus récent pour lequel on dispose de renseignements complets à partir des trois sources.

On a constaté de légers écarts entre les données centralisées et les données ministérielles dans la mesure où les chiffres ministériels étaient légèrement plus élevés que les chiffres centralisés. Cet

---

[8]Cette méthode ne s'appliquer pour l'ACIA qui est devenue un organisme de service spécial en avril 1997. C'est pourquoi les données sur ses employés après cette date ne sont plus tenues par la Commission de la fonction publique et que toutes les données sur les employés de l'ACIA après avril 1997 sont extraites des systèmes des RH de l'organisme. Ses données ne comprennent pas les anciens employés de Pêches et Océans Canada. .

[9] Le dossier des titulaires est extrait du système de la paie d'Approvisionnement et Services Canada.

écart est attribuable au fait que la base de données de la CFP utilisée pour cette analyse ne comprenait pas les personnes qui sont en congé non payé ou rayées de l'effectif tandis que les données ministérielles en tiennent compte. Toutefois, ces personnes ont été incorporées dans la mesure du possible en utilisant les dossiers des années précédentes ou en se servant des systèmes de données ministériels.

L'autre facteur susceptible de produire des écarts dans les chiffres réels est la variété des systèmes de gestion des ressources humaines utilisés dans les ministères. Tous les systèmes ne sont pas conçus pour extraire de l'information sur la population à un moment précis. Il est donc difficile d'établir un instantané de la population.

Ce facteur a également posé un problème au moment de trouver de l'information historique sur les divers sous-groupes au sein de la collectivité de la réglementation et de l'inspection. Nous avions prévu au départ d'utiliser deux instantanés, pour 1997 et 1998, afin de nous donner un cadre d'un an permettant d'examiner les tendances en matière de recrutement, de mobilité et de cessation d'emploi au sein de la collectivité. Compte tenu de la difficulté d'établir les instantanés au niveau ministériel, il n'a pas été possible d'utiliser les données de 1997 à 1998.

On s'est donc servi des données longitudinales seulement pour les groupes où il était possible de déterminer une sous-fonction d'inspection relativement proche (soit VM, BI et PI à l'ACIA, et AO et TI à Transports). Dans d'autres cas, on a utilisé l'information ministérielle.

Définition des groupes fonctionnels

Le dernier point concernant la méthodologie a trait aux groupes fonctionnels définis par les ministères. On a demandé à ces derniers de fournir un identificateur de sous-fonction dans les cas où il existait plus d'un groupe d'inspection-réglementation dans le même ministère. Les ministères ont défini un total de 14 sous-groupes de réglementation-inspection (voir tableau 1 ci-dessous). En général, chacune de ces fonctions est propre aux ministères, mais il existe certains points communs entre Santé Canada et DRHC dans le domaine de l'inspection de la sécurité et de la santé au travail. Toutefois, dans ce cas, une organisation établit les normes et l'autre veille à ce que ces normes soient respectées dans le milieu de travail. De même, il existe des points communs entre les fonctions d'inspection des aliments de l'ACIA et les fonctions de réglementation et de normes alimentaires de Santé Canada, mais là encore, l'ACIA est responsable d'assumer les tâches d'inspection et de réglementation des services de contrôle de la qualité tandis que Santé Canada élabore les normes.

Tableau 1 : Groupes fonctionnels de la réglementation et de l'inspection	
Ministère	Fonction
Agence canadienne d'inspection des aliments	Inspection des aliments
Environnement Canada	Inspection de la pollution, Protection de la faune
Transports Canada	Sûreté et sécurité aérienne, maritime et de surface
Santé Canada	Approbation des médicaments et normes Normes alimentaires Hygiène du milieu Lutte antiparasitaire Santé publique Sécurité et santé au travail
Développement des ressources humaines Canada	Application des normes sur la sécurité et la santé au travail

Méthodologie de prévision

Les données nécessaires pour prévoir les besoins en matière de RH de la collectivité RI s'appuient sur les champs de données fournis par lesinistères et appariées aux bases de données administratives de la CFP. Ces données démographiques servent au modèle des RH de la collectivité RI. Le modèle lui-même a été conçu à l'aide du logiciel ithink et les prévisions sont produites par des algorithmes logiciels.

En tant que sous-système des ressources humaines dans le cadre des systèmes de RH plus vastes de la FP et d'ailleurs, le modèle vise à déterminer les tendances du mouvement (flux) des groupes d'employés au sein des sous-systèmes de la RI, comme les promotions et les mutations, ainsi que le recrutement au sous-système (entrées) et les départs (sorties). L'unité d'analyse utilisée pour déterminer ces tendances de flux est le groupe. Le groupe est alors défini par groupe professionnel, par niveau professionnel et par ministère. En raison du petit nombre d'employés nommés pour une période indéterminée dans certains groupes et niveaux professionnels répartis par ministère, il a été décidé de réunir tous les groupes professionnels en trois niveaux – subalterne, moyen et supérieur.

Pour chaque groupe (par ministère/groupe/niveau), le modèle exige que l'on établisse les paramètres suivants à partir des bases de données :

33. Population de la collectivité
    a. La population est divisée en deux stocks, ceux qui sont admissibles à la retraite et les autres

b. L'admissibilité à la retraite est calculée pour chaque employé selon une formule qui tient compte de l'âge et des années de service donnant droit à pension.

34. Profils d'admissibilité
   a. Le nombre d'employés qui ne sont pas admissibles à la retraite actuellement mais qui le deviendront plus tard (dans un an, dans deux ans . . .).

35. Nouveaux profils d'admissibilité

   a. La probabilité que chaque nouvelle cohorte de recrues dans la collectivité devienne admissible à la retraite (dans un an, dans deux ans . . .).
   b. Nous avons adopté ce critère pour tenir compte des nouveaux employés plus âgés qui ont accumulé des années de service ouvrant droit à pension dans d'autres ministères, d'autres organismes ou d'autres collectivités au sein de la FP ou à l'extérieur.

36. Taux de recrutement actuels
   a. Le nombre de nouveaux employés dans la collectivité au cours de l'exercice 1998 divisé par la population des groupes à la fin de l'exercice 1998.
   b. Les nouveaux employés comprennent les personnes qui ont été recrutées à l'extérieur de la FP, les mutations à des postes pour une période déterminée ou indéterminée, ainsi que celles qui ont été mutées ou promues dans la collectivité en provenance d'autres ministères ou d'autres groupes (en dehors de la collectivité de la réglementation et de l'inspection) au sein du ministère.
   c. Les taux de recrutement tiennent compte des tendances de la mobilité des personnes qui proviennent de l'extérieur de la collectivité de la réglementation et de l'inspection.

37. Taux de promotion actuels
   a. Les promotions comprennent la mobilité ascendante actuelle (1997-1998) des employés appartenant à un groupe/niveau donné au sein d'un groupe professionnel donné et au sein d'un ministère donné. Par exemple, les promotions, telles qu'elles sont définies ici, comprendraient le taux de mouvement dans le groupe professionnel TI d'un niveau subalterne à Transports à un niveau intermédiaire à Transports. Aux fins de cette étude, les mouvements entre groupes professionnels sont définis comme des mutations (voir ci-dessous)
   b. Les taux de promotion tiennent compte des modèles de mobilité dans un même groupe.

38. Taux de mutation
   a. Les mutations sont des mouvements entre groupes professionnels au sein d'un ministère donné. Par exemple, des mouvements d'employés de EG_intermédiaire à CH_subalterne à Santé Canada.
   b. Les taux de mutation tiennent compte des modèles de mobilité entre groupes.

39. Taux de cessation d'emploi
    a. Les cessations d'emploi représentent toutes les formes de départ de la collectivité autre que les retraites et les mutations (définies ci-dessus) et comprennent les employés qui quittent la FP ainsi que ceux qui quittent la collectivité de la réglementation et de l'inspection pour aller travailler dans d'autres groupes ou d'autres ministères. (Le taux de cessation d'emploi vers d'autres groupes au sein d'un ministère n'a été calculé que les ministères fournissaient suffisamment de données).
    b. En raison des modèles de cessation d'emploi erratiques au cours des années de la revue des programmes, des taux de cessation d'emploi substitutifs ont été calculés et pondérés pour la période allant de 1992 à 1995 pour chaque groupe et niveau.
    c. Les taux de cessation d'emploi substitutifs ont été calculés en déterminant le nombre de personnes qui ont quitté un groupe/niveau au cours d'une année donnée, divisé par la population totale du groupe/niveau l'année précédente.

40. Probabilités de retraite
    a. Pour tous les employés qui sont, ou qui deviendront, admissibles à la retraite, les probabilités de retraite définissent la probabilité qu'ils prennent leur retraite à la date de retraire la plus rapprochée.
    b. En raison des programmes de retraite anticipée mis en place au cours des années de la revue des programmes et de la nécessité d'avoir des tendances de retraite stables pour le modèle, des probabilités de retraite substitutives ont été calculées et pondérées pour la période de 1992 à 1995 pour chaque groupe et niveau.
    c. Les probabilités de retraite substitutives sont calculées en déterminant le nombre de personnes qui sont admissibles à la retraite au cours d'une année donnée ainsi que celles qui le deviendront l'année suivante, divisé par le nombre de personnes qui ont effectivement pris leur retraite l'année suivante.